

CAI
XC36
- 2002
R22

Review of the *Employment Equity Act*

Government of Canada Response


*To the 9th Report of the Standing Committee on
Human Resources Development and the Status of
Persons with Disabilities:*

*Promoting Equality in the Federal Jurisdiction:
Review of the Employment Equity Act*

November 2002

Canada

LI-116-11-02



Digitized by the Internet Archive
in 2023 with funding from
University of Toronto

<https://archive.org/details/31761119724193>

Review of the *Employment Equity Act*

Government of Canada Response

*To the 9th Report of the Standing Committee on Human Resources
Development and the Status of Persons with Disabilities:*

*Promoting Equality in the Federal Jurisdiction:
Review of the Employment Equity Act*

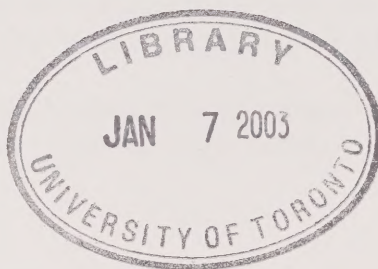
November 2002

Additional copies of this publication can be obtained from:

Public Enquiries Centre
Human Resources Development Canada
140 Promenade du Portage
Phase IV, Level 0
Hull, Quebec
K1A 0J9
Fax: (819) 953-7260

Catalogue number: LT-116-11-02

<http://labour.hrdc-drhc.gc.ca>



Alternative Format

This document is available in either large print, audio cassette, Braille or computer diskette.
To obtain this publication in alternative format,
Call 1 (800) 788-8282

©Her Majesty the Queen in Right of Canada, 2002
Cat. No. RH54-11/2002
ISBN 0-662-66965-7

Printed in Canada





Mrs. Judi Longfield
Chair, Standing Committee on Human Resources Development
and the Status of Persons with Disabilities
House of Commons
Ottawa, Ontario
K1A 0A6

Dear Colleague:

Pursuant to Standing Order 109 of the House of Commons, I am pleased to respond on behalf of the Government of Canada to the recommendations of the Ninth Report of the Standing Committee on Human Resources Development and the Status of Persons with Disabilities, "*Promoting Equality in the Federal Jurisdiction: Review of the Employment Equity Act*", tabled in the House of Commons on June 14, 2002.

In reading the report, it is clear to me that the breadth of your examination was extensive, and that you listened carefully to the views of all groups. Your recommendations encourage us to work earnestly towards helping employers eliminate barriers to the employment of persons with disabilities, Aboriginal peoples, women and visible minorities.

The Government of Canada reaffirms its commitment to employment equity.

Enclosed is the Government of Canada's response to the recommendations contained in the Ninth Report of your Committee. I would like to extend my appreciation to the Committee for its vigilance and contribution to the ongoing administration of Canada's Employment Equity programs.

Yours Sincerely,

Claudette Bradshaw

Table of Contents

Government of Canada Response

1. Introduction	1
2. A Commitment to Equity and Inclusion	1
3. Fairness and Social Justice for All Canadians	2
4. Progress of Designated Groups since 1986.....	2
5. Promoting Employment Equity.....	2
6. A Positive Impact on the Country's Economy.....	3
Response to Recommendations.....	4
Promoting Success	4
Accountability	6
Knowledge-Based Program Development.....	10
Partnerships.....	13
Conclusion.....	17
Appendix A: List of recommendations from the Report of the Standing Committee on Human Resources Development and the Status of Persons with Disabilities	

Government of Canada Response

*To the 9th Report of the Standing Committee on Human Resources
Development and the Status of Persons with Disabilities:*

*Promoting Equality in the Federal Jurisdiction:
Review of the Employment Equity Act*

1. Introduction

The Government of Canada extends its appreciation to the Standing Committee on Human Resources Development and the Status of Persons with Disabilities for its Ninth Report.¹ The Report presents a comprehensive reflection of the contribution of almost 100 witnesses, including representatives of employers, labour, designated group organizations and individuals. It supports continuing the *Employment Equity Act*, and suggests strengthening the effectiveness of its administration.

While acknowledging that employment equity has progressed over the last fifteen years, the Government shares the Committee's view that there is a need for continuing improvement. Greater access to employment must be realized for the designated groups, particularly for persons with disabilities and Aboriginal peoples in the private sector, and visible minorities in the federal Public Service.

The Government remains committed to improving the *Employment Equity Act* and its administration to help achieve employment equity in Canadian workplaces.

2. A Commitment to Equity and Inclusion

Continuous efforts to build an inclusive society are a hallmark of the Government of Canada policy.

These efforts and commitments are reflected in the 2002 Speech from the Throne, *The Canada We Want* as well as in discussion papers released in February 2002, as part of Canada's Innovation Strategy. All express the Government of Canada's belief that Canada's strength as a nation, in large part, lies in its diversity, and with the skills of its population.

¹ Copy of the Report is available at <http://www.parl.gc.ca> and from Public Works and Government Services Canada – Publishing, Ottawa, Canada K1A 0S9.

The *Employment Equity Act* is a legislated and practical expression of those commitments. The Government of Canada will continue to advance the inclusion of members of the designated groups, by recognition of their skills, providing support and guidance to employers, and encouraging the removal of barriers to employment.

3. Fairness and Social Justice for All Canadians

Employment equity is an important element in building a solid foundation for fairness and social justice for all Canadians.

The *Employment Equity Act* is testimony to Canada's commitment to inclusion, fairness and social justice. The current Act seeks to ensure that Canadians are provided with fair employment and promotion opportunities with the employers it covers. Notwithstanding the strong legal foundation deriving from the Act, the Government recognizes that it must continue working towards fairness and social justice for members of the designated groups.

4. Progress of Designated Groups since 1986

In 1984, the Royal Commission on Equality in Employment reported that visible minorities, women, Aboriginal peoples and persons with disabilities faced barriers to working, due to factors unrelated to merit. They were disproportionately excluded from the workplace because of their group membership. Most of the barriers they faced were systemic in nature: a framework was required to identify and deal with these barriers and allow individuals to compete fairly for jobs and promotions. This would allow them to contribute evenly to the success of their employers and the economic and social well being of all Canadians.

In response the Government of Canada enacted the *Employment Equity Act* in 1986.

As the Committee reported, the Act has worked. Employers, initially reluctant to engage in the process, told the Committee reviewing the Act in 2002 that they support employment equity principles and objectives.

Members of the four designated groups have made important gains. However, while visible minorities and women have made gains in the private sector, persons with disabilities and Aboriginal peoples have lagged behind. In the federal Public Service, visible minorities continue to be under-represented.

5. Promoting Employment Equity

Misperceptions about employment equity continue to challenge its positive contributions.

Employment equity is not about quotas, nor reverse discrimination. It is not about hiring unqualified individuals, nor lowering job standards. Employment equity is a pro-active and measurable approach for employers to identify and eliminate discrimination and correct conditions of disadvantage in employment, experienced by members of the designated groups.

To address misinformation, a concerted effort of sustained public education, involving employers, unions, designated group organizations and government is required.

6. A Positive Impact on the Country's Economy

Since 1986, Canada has moved towards globalization and a knowledge-based economy. As a result, the characteristics of the country's labour market have changed.

As noted in the 2002 Speech from the Throne, we now have a generation of Canadians who are global, at ease with change and diversity, optimistic and eager to create, innovate and excel. The Government believes that policies to promote an inclusive workplace including employment equity, can be important tools to help Canada become a world leader in innovation and learning, a magnet for talent and investment.

In this new global economy, equality in employment is more important than ever. Accommodating the needs of employees enhances the participation and productivity of all workers. In the labour intensive service industries, for example, many employers have indicated that a diverse workforce makes them more competitive, and removing barriers contributes to productivity. The framework provided by employment equity allows for a rationalization of employment practices, contributing to more effective human resources management.

Employers who want to implement the employment equity process still need coherent support and guidance from government to do so effectively.

Response to Recommendations

The Standing Committee made twenty-nine recommendations in its June 2002 report, *Promoting Equality in the Federal Jurisdiction: Review of the Employment Equity Act*. These recommendations spoke to several themes: Promoting Success, Accountability, Knowledge-Based Program Development and Partnerships.

The following sections group the recommendations that express similar concerns.

Promoting Success

This section addresses Recommendations 1, 2, 3 and 26 (Please refer to Appendix A)

The Committee recommended that the Minister of Labour enhance support and guidance for all employers. These recommendations call on the Minister to take concrete and direct action in support of employers in pursuit of employment equity.

The Committee noted that the *Employment Equity Act* has contributed to significant workplace improvements. It also concluded that gains often resulted from direct support to employers, in their implementation of the employment equity process.

The Public Service of Canada has succeeded in increasing the representation of all designated group members, eliminating gaps for women, persons with disabilities and Aboriginal peoples. However, more could be done in specific occupational categories and overall for visible minorities.

In the private sector, employers have similarly succeeded in increasing the representation of designated group members. Significant gaps remain, however, primarily for Aboriginal peoples and persons with disabilities.

Persons with disabilities and Aboriginal peoples

Data compiled for the current review of the Act clearly show that persons with disabilities and Aboriginal peoples in the private sector have not progressed in step with women and visible minorities. More needs to be done to attract, hire and retain them into permanent positions reflecting their skills and abilities.

The Government will examine ways to develop workplace strategies for persons with disabilities and Aboriginal peoples to make this a reality. In the 2002 Speech from the Throne the Government signalled its intention to work with the provinces to fast-track a comprehensive agreement to remove barriers to participation in work and learning for persons with disabilities. It will also tailor its training programs to help Aboriginal peoples participate in economic opportunities.

Employment Equity Positive Measures Program and the Enabling Resource Centre

The Government invested some \$32.5 million between 1994 and 1998 for the Special Measures Incentives Program (SMIP), and up to \$10 million annually from 1998 to 2002 for the Employment Equity Positive Measures Program (EEPMP) in the Public Service of Canada.²

In addition, the Government allocated up to \$10 million per year to help federal government departments and agencies implement the *Embracing Change* Action Plan, which the Government endorsed in June 2000 with funding for a three-year period.

Such programs were established as temporary, transitional support interventions, as a result of the increased delegation of human resource functions to departments and agencies.

The Government, through the Treasury Board Secretariat, will monitor departmental delivery of service previously provided by the Employment Equity Positive Measures Program and the Enabling Resource Centre, to determine what action, if any, is required.

Employment Equity Research, Promotion, Education and Support

The Government of Canada recognizes that public education is required to promote employment equity. Without understanding the merits and the process of employment equity, support for it from Canadians will be difficult to garner. Accordingly, the Minister of Labour has been mandated by the Act to engage in public education campaigns to foster employment equity. These contribute to an acceptance of the principles of employment equity by employers, labour organizations, designated group organizations, and the general public.

Employers told the committee that they want to implement employment equity but they need help to do so. Representatives from labour and designated group organizations have volunteered to contribute to public education in partnership with employers. The Government will examine ways to provide effective support to increase the success and the positive impact of these efforts.

In particular, the Government, through the Minister of Labour, will engage partners in seeking to develop a better employment equity research, promotion, education and technical support strategy to enhance the effectiveness of employment equity initiatives overall.

The Source of Technical Support

The Treasury Board Secretariat provides support to federal departments in their implementation of employment equity.

² The Enabling Resource Centre was funded under the EEPMP

To date the Labour Program of HRDC has been the sole government source of guidance and technical support for private sector employers. To this end, the Labour Program has developed material, resources and tools enabling employers to comply with the Act.

With the support of the Treasury Board Secretariat, the Labour Program provides guidance and support to Separate Employers covered under the Act.

The Labour Program has cooperated with the Treasury Board Secretariat, the Public Service Commission and other employers, in developing workshops and tools and in seeking consistency in the provision of technical guidance and support across the private sector and within the public sector. In addition, the Program has worked with the Canadian Human Rights Commission to develop tools to guide employers, including a set of 11 guidelines to cover all statutory obligations.

The Labour Program will continue to provide guidance and technical support for employers. It will continue to strengthen the relationships it has developed with its partners in ensuring that consistent information is available to employers covered under the Act. This will involve working even more closely with the TBS, PSC and CHRC towards this end.

Resources for the Labour Program of HRDC

The Committee suggested that increased designated group representation and increased awareness of employment equity issues are among the many accomplishments that have been assisted by the *Employment Equity Act*.

The Committee also recommended that implementation of better workplace promotion and education strategies, research activities and the enhanced provision of support to employers are key for the progress of designated groups.

The Government of Canada and the Department of Human Resources Development will consider the recommendation, within the context of their overall priorities, their efforts to promote inclusion, and their overall fiscal situation.

Accountability

This section addresses Recommendations 6, 7, 9, 10, 22, 24 and 27 (Please refer to Appendix A)

These recommendations deal with the need for greater accountability for the consistent implementation of employment equity, and adherence to clearly defined criteria for the definition of statutory requirements.

Witnesses told the Committee that consistent interpretation of legislative requirements, and accountability for results contributed to the efficient and effective application of the Act. Employers, the agencies that audits them and the agencies that provide support and guidance must be coherent in their actions. Accordingly, the Government of Canada provides leadership in the development and promotion of standards and accountability measures, to enhance the effectiveness of the Act.

A Regulatory Framework for CSIS, the RCMP and Canadian Forces

Regulations to guide the application of the Act to the Canadian Security Intelligence Service (CSIS), the Royal Canadian Mounted Police (RCMP) and the Canadian Forces (CF) have been pre-published in the *Canada Gazette*. They are expected to be in force in the near future.

Coverage of the House of Commons, Senate and Library of Parliament

The Committee Report recognizes the need for Parliament (House of Commons and Senate) to maintain privilege from application or litigation, or prosecution by any of the creations of Parliament. Accordingly, Parliament will not be defined as an employer under the Act.

The Government of Canada stands ready to provide material, tools and guidance to Parliament to assist it in the development and implementation of employment equity.

Restructuring the Federal Contractors Program

Most employers who implement employment equity under the Federal Contractors Program find that it contributes to the effective operation of their business and increases the representation of members of the designated groups.³ Like other classes of employers, they want to implement employment equity but they need help to do it effectively.

The Government of Canada will examine the Federal Contractors Program with a view to increasing its effectiveness.

Annual Reports to Allow Comparisons between Sectors

Annual reports are an important instrument to promote accountability for employment equity activities. They promote accountability by, among other means, allowing for public scrutiny of the progress of designated group members in the workplace. It has been suggested that ideally, comparisons among all employers should be readily available, so that good practices can be shared.

³ Final report for the Evaluation of the Federal Contractors Program, April 2002, Evaluation and Data Development, HRDC

Currently, the Minister of Labour tables a consolidated report and analysis on the private sector while the President of the Treasury Board tables a separate report for the Public Service.

As the Cabinet Minister responsible for the management of the federal Public Service, the President of the Treasury Board is ultimately accountable to Parliament for the implementation of employment equity within the federal Public Service. Accordingly, the Treasury Board President will continue to report directly to Parliament on the status of employment equity in the federal Public Service.

The Government of Canada will examine ways to improve the comparability of reports and improve the reporting process.

Reporting on the Same Occupational Basis

Private sector employers use Statistics Canada's 522 National Occupational Classifications (NOCs), summarized in the 14 Employment Equity Occupational Groups (EEOGs) to report annually on their workforce representation to the Minister of Labour. The federal Public Service reports are derived from Statistics Canada's 522 NOCs. These are aggregated into 72 occupational groups and 6 occupational categories. This creates some difficulty for those wishing to make detailed comparisons between the private sector and the federal Public Service.

The Government of Canada will examine ways to enhance the comparability of the detailed information.

Labour Force Availability Benchmarks

Currently, in accordance with the *Public Service Employment Act*, Canadian citizens are given preference for employment in the federal Public Service. Private sector employers and most Separate Employers do not exercise such preference on the basis of citizenship, which may make the labour force availability benchmarks for them different from those of the federal Public Service.

With respect to the application of these benchmarks, the Government notes the flexibility accorded under the *Employment Equity Act* to enable alignment with employment realities. Within this context, the Government also notes that the Supreme Court of Canada in the case of *Lavoie, Bailey and To Thanh Hien versus the Attorney General of Canada*⁴ upheld the constitutionality of the preference given to Canadian citizens in hiring for positions in the Public Service of Canada.

⁴ Lavoie v. Canada: 2002 S.C.C 23

Penalties for False Reporting

Section 18 of the Act outlines reporting requirements, identifying three activities:

- the submission of an annual report on time;
- the submission of complete information; and,
- the submission of accurate information.

Section 35 of the Act indicates that an employer failing to comply with section 18 commits a violation of the Act. Section 36 of the Act authorizes the Minister of Labour to impose monetary penalties for violations of section 18.

Currently, section 35 applies only to the 435 private sector employers covered by the Act, and not to the 950 Federal Contractors nor to the federal Public Service. The provision of education, effective support and the possible application of a monetary penalty for reporting infractions have resulted in most employers in the private sector readily complying with their reporting obligations. The Treasury Board Secretariat administers the collection of information from individual departments and produces a consolidated report for the federal Public Service. This approach has worked well within the timeframe and content requirements specified in the Act.

On the basis of the preceding, the Government of Canada finds that the current mechanism for enforcing reporting requirements is adequate.

The Federal Contractors Program: Equivalent Obligations

The Minister of Labour is mandated under section 42 of the Act to ensure that employers covered by the Federal Contractors Program comply with standards equivalent to those extended over other types of employers covered by the Act.

In addition to auditing Federal Contractors' employment equity activities, HRDC's Labour Program provides support and guidance to federal contractors, along with other employers. Recent evaluations have suggested improvements could be brought to the Federal Contractors Program. Some of these have been addressed: more Workplace Equity Officers were hired to boost support and audit capability, and operational policy manuals are under revision. The Government of Canada will examine ways to continue to improve upon the effectiveness of the Federal Contractors Program.

Knowledge-Based Program Development

This section addresses Recommendations 8, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 20 and 21 (Please refer to Appendix A)

These recommendations suggest that the implementation of the Act has been impaired by a lack of consensus on fundamental issues. The Committee found that employers, government agencies, and designated group organizations may disagree over what should constitute compliance. The Committee suggested that more research into these issues would clarify compliance standards and enable employers to implement employment equity more effectively, and efficiently.

The Committee recognized that clear policy direction is required in order to effectively lead the employment equity process. In order to provide clear policy direction, however, some issues require further study and research.

Lowering the Thresholds to Cover More Employers

Including federally regulated employers with fewer than 100 employees, federal contractors with contracts worth less than \$200,000 and recipients of federal grants and contributions as raised by the Committee, might not significantly increase the number of employees covered, while considerably raising the administrative burden of providing support and ensuring compliance to a significantly higher number of employers.

Review Reporting Requirements

While some employers feel that too much time is spent completing an annual report rather than implementing programs, the data collected allow a more focused, more effective employment systems review. The data also allow analysis of the progress designated group members are or are not making, what corrective measures should be implemented and what goals should be established.

However, the process of collecting data, reporting on them and analyzing them should be effective and efficient. The Government of Canada will review the current reporting requirements.

“Special Measures”

“Special Measures” are how employers address barriers to the equal participation of members of the designated groups, to increase the representation of those that are under-represented. The term remains unclear to many.

If designated group members are to progress as employers experience success in implementing employment equity then clarity must be brought to the concepts used.

The Government of Canada will seek to clarify what constitutes “Special Measures”.

Accommodation Short of Undue Hardship

The term “reasonable accommodation” has been identified as unclear by employers, employee representatives, and designated group members.

Similar confusion led to the amendment of the *Canadian Human Rights Act*, wherein “duty to accommodate to the point of undue hardship” was integrated. Recent jurisprudence, notably *Meiorin*⁵ and *Grismer*⁶ confirm the duty to accommodate to the point of undue hardship. Current material provided to employers by the Labour Program refers to the latter concept.

The Government of Canada will examine how to best support employers implementing this approach.

Document Employment Systems Reviews

Documenting their employment systems reviews helps employers ensure progress in employment equity. Clear standards to help employers conduct the review must be provided. The Government of Canada will continue to develop material to guide and support employers in their conduct of employment systems reviews.

Clarify Hiring and Promotion Goals

Hiring and promotion goals serve to motivate managers, and provide means to gauge progress towards fair representation of designated group members. They should be reasonably attainable.

When employers succeed in identifying and dealing with barriers to equal opportunity, and special measures take effect, members of the designated groups will be hired and promoted at rates equal to or greater than their availability.⁷

The Committee has recommended an examination of amendments to the provisions of the Act dealing with goal setting. The Government of Canada is mindful of the impact of setting goals beyond labour market availability, since this may reinforce the occasional public perception of employment equity as a “quota” system. Nonetheless, as preparations are put in place for deriving new labour market availability indicators from information in the 2001 Census and Participation and Activity Limitation Survey (PALS), the Government of Canada will continue to assess this and associated recommendations dealing with labour market availability.

⁵ *British Columbia (Public Service Employee Relations Commission) v. British Columbia Government and Service Employees' Union*, [1999] 3 S.C.R. 3

⁶ *British Columbia (Superintendent of Motor Vehicles) v. British Columbia (Council of Human Rights)*, [1999] 3 S.C.R. 868

⁷ While it may seem paradoxical for segments of the population to be hired at rates above their measured labour market availability, special measures and positive policies and practices to address historical imbalances and systemic barriers can result in labour market availability adjustments accounting for previously unemployed, or under-employed qualified members of the designated groups.

Employers' Consultation and Collaboration with Unions

The Act includes a requirement for employers to consult with employee representatives, including bargaining agents.⁸

In the federal Public Service, the employer and bargaining agents established a Joint Employment Equity Committee to facilitate consultation and collaboration on employment equity matters.

The Government of Canada will explore various measures to clarify the consultation and collaboration process for all types of employers.

Definition of Persons with Disabilities

The definition of persons with disabilities was a subject of discussion throughout the review process. The Interdepartmental Coordinating Committee on Employment Equity Data, which meets quarterly to discuss data related issues, will examine this definition.

Membership in More than One Designated Group

While the Committee heard evidence that people who belong to more than one designated group face proportionately more discrimination, quantitative data are currently insufficient to clearly indicate in which combinations the disadvantages are greatest. If it were possible to identify the areas of greatest need, then measures could be fine-tuned to address those areas specifically.

Consequently, the Interdepartmental Coordinating Committee on Employment Equity Data will examine how the data could be aggregated from current statistics, to meet the needs identified in the report.

Measures of Success in Employment Equity

Progress in employment equity is measured using quantitative data on the representation of designated group members in employers' workforces. Employers believe that the results of some of the measures they put in place are not recognized, as they are not easily quantifiable.

In order to better reflect the results of measures put in place to achieve employment equity, the Government of Canada will study ways to identify measures that generally provide the most benefit for cost so that employers can pursue practices that contribute most to overcoming employment-related barriers.

⁸ Section 15 of the *Employment Equity Act*

Alternative Data Sources to Measure Success

The Interdepartmental Coordinating Committee on Employment Equity Data has already placed questions on several Statistics Canada surveys. It will continue to examine ways to develop alternative data sources and societal indicators of employment equity progress, and consider conducting research on the disadvantage compounded by membership in more than one designated group and their respective sub groups.

Persons with Disabilities Data

The 1991 Health and Activity Limitations Survey is the most current source of labour force availability data for persons with disabilities, while more recent data is available for the three other designated groups through the 1996 Census of Canada. The data for persons with disabilities do not provide opportunity for analysis to the same level as the data from the Census of Canada.

A new Participation and Activity Limitation Survey, in conjunction with the 2001 Census of Canada, will address in part the shortcomings of the availability data for persons with disabilities.

Partnerships

This section addresses Recommendations 4, 5, 23, 25, 28 and 29 (Please refer to Appendix A)

The Committee recognized the consensus of most intervenors in advancing the idea that employment equity represents fundamental and wide-spread values commensurate with inclusion, fairness and equity. Finding that this consensus is most effective at advancing these values when it is synchronous, the Committee recommended that efforts be coordinated, and experiences shared.

The Government of Canada, while accepting primary responsibility for the attainment of program objectives, recognizes that employment equity will not be achieved without the important contribution and active participation of its equity partners.

Labour Market Development Agreements: The Government of Canada and its partners in the Forum of Federal/Provincial/Territorial Ministers responsible for Social Services are currently discussing a labour market integration strategy for persons with disabilities, in the context of new arrangements for Employability Assistance for People with Disabilities (EAPD). The current agreement expires in March 2003.

Knowledge Matters – Skills and Learning for Canadians provided an invitation from the Government of Canada to provincial and territorial governments, key stakeholders and all interested Canadians to participate in a national dialogue on what Canada needs to do to respond to the challenges of the knowledge-based economy. These discussions have provided an opportunity to explore ways in which current arrangements may be adapted to enhance human resource development among members of the designated groups.

Labour Force Development Strategy: With respect to the labour force development strategy for persons with disabilities, the Government of Canada in the 2002 Speech from the Throne *The Canada We Want*, undertook to work with the provinces to fast track a comprehensive agreement to remove barriers to participation in work and learning.

Reporting on Designated Group Expenditures: HRDC's Departmental Performance Report (DPR) currently provides details on transfer payments on program expenditures over \$5 million. These include information on the following programs aimed specifically at designated employment equity groups:

- Opportunities Fund for Persons with Disabilities
- Aboriginal Human Resources Development Strategy
- Employability Assistance for People with Disabilities (EAPD)

Also, through the annual tabling in Parliament of its *Employment Insurance Monitoring and Assessment Report*, HRDC provides information on the participation of designated group members in employment programs and services. For other programs that are not specifically created for designated groups, such as the Homelessness and Youth programs, identifying the proportion of clients served that are members of the employment equity groups is not always feasible since these requirements were not part of the original purpose and design of the programs.

Welcoming and Integrating Immigrants: The Government of Canada is proud of its record in welcoming immigrants, and integrating them into Canadian society and our workforce. It recognizes that this integration is not without difficulties and requires support.

Language skills and community support are essential for rapid and effective integration of immigrants into the labour market.

In support of the Government of Canada's Innovation Strategy, Citizenship and Immigration Canada, along with its partners Human Resources Development Canada and Industry Canada are preparing a number of measures to improve the integration of immigrants into the Canadian workforce.

The Government conducts an annual review of its budget for all settlement and resettlement programs, including the Language Instruction for Newcomers to Canada Program and the Immigrant Settlement and Adaptation Program, to ensure funds are allocated as appropriate.

Recognition of Foreign Credentials

The Government is committed to making progress on this issue. The 2002 Speech from the Throne highlighted the commitment to working with partners towards breaking down the barriers to the recognition of foreign credentials and to fast-tracking skilled workers entering Canada to find appropriate employment.

All applications for permanent residence contain a statement regarding the requirement for accreditation or certification from a licensing body for some professions and trades. The Government is working to provide better information on the labour market, including foreign credentials' recognition, on its web site and in immigrant application kits. Citizenship and Immigration Canada is advising potential immigrants that it is their responsibility to obtain as much information on the labour market as possible, including foreign credential recognition, prior to immigrating and is directing them to appropriate information sources.

Canadian Human Rights Commission Resources

The Committee report noted that the Canadian Human Rights Commission is taking longer than expected to fully complete an audit cycle of all employers covered by the Act, and that this delay may be attributable to a lack of resources. As a matter of course, the Government of Canada is continually reviewing the resources of particular programs in light of overall priorities and fiscal resources.

Examine the Release of Summaries of Compliance Reports

Section 34 of the Act protects employers from disclosure of the information provided in the course of an audit, to promote cooperation with the Canadian Human Rights Commission.

The Government of Canada believes that public disclosure and promotion of information on the employment equity activities and achievements of employers can serve to advance public awareness of employment equity and promote the progress of designated groups.

However, respecting employers' concerns about disclosure of privileged information can help to promote compliance and cooperation. The government will continue to examine ways of striking the right balance between public disclosure and the concerns of employers.

Treasury Board Accountable for the Public Service

The Treasury Board, as employer of the federal Public Service, is accountable for meeting its obligations under the *Employment Equity Act*. Accordingly, the Treasury Board Secretariat has a leading role in ensuring that programs and services provided to the Public Service are well-administered, focused on citizens' needs, and produce concrete and measurable results.

The Treasury Board Secretariat has retained employment equity functions which are better administered from the centre, such as the maintenance of a central employment equity data bank and providing tools and guidelines, and has delegated to departments those functions, such as the development of employment equity plans, which are part of the departments' authority to manage their human resources. Although departments must be accountable for the activities for which they have taken responsibility, measures are still necessary to ensure appropriate policies and programs are in place.

The Public Service Commission, responsible for staffing the Federal Public Service, is accountable for employment equity in the staffing processes.

HRDC's Labour Program Assume Primary Responsibility for Employment Equity

Lack of consistency in the determination of employer compliance assessment criteria and the provision of guidance material across government programs responsible for employment equity, has led to some confusion and reduced efficiency in the development and implementation of employment equity in the public and private sectors.

HRDC's Labour Program and the Canadian Human Rights Commission have established a joint committee to ensure common criteria for compliance assessment, and to collaborate on the development of the material and tools required to comply with legislated requirements.

The Labour Program will provide material, tools and guidance to all employers who request them, including the Parliament of Canada, the Treasury Board, the Public Service Commission, Separate Employers, and employers in the private sector including the Federal Contractors' Program. The Labour Program will work in collaboration with its partners, including the TBS and PSC, to develop tools that are adaptable to the wide variety of organizations and circumstances covered by the legislation.

As employer of the federal Public Service, the Treasury Board works collaboratively with the Public Service Commission and departments and agencies towards the attainment of employment equity in the Public Service. In addition, as the principal recruiter for the Public Service, the Public Service Commission will continue to integrate employment equity practices in the appointment of persons to and within the federal Public Service.

The Treasury Board Secretariat and Public Service Commission, while remaining responsible for the implementation of employment equity in the federal Public Service, will have opportunity to use the services provided by the Minister of Labour.

Conclusion

The Government of Canada remains committed to employment equity, and the legislated mechanism that promotes it. The 9th Report of the Standing Committee on Human Resources Development and the Status of Persons with Disabilities confirms that the *Employment Equity Act* is required; that the process it prescribes works; that the organizations charged with its mandate are proficient; and, that it enjoys popular support in the communities it reaches.

The Report relays the Committee's concern with the uneven progress of members of designated groups, notably for persons with disabilities and Aboriginal peoples in the private sector. The Government of Canada will continue to provide support to employers in their pursuit of employment equity.

There is also concern with gaps in representation for visible minorities in the federal Public Service. The Government of Canada will continue to work to address these concerns in its pursuit of employment equity.

The Report calls for enhancements to the effective administration of the Act, and for increased support and guidance for the partnerships that must exist if designated group members are to make progress. The Government of Canada will continue to work to address these recommendations and foster a more inclusive federal workplace.

To do so, the Government needs the cooperation of employers, unions, community-based organizations and employees, to join with Government to identify and address barriers to the equal participation of all members of our workforce. The Government of Canada is ready to work with its employment equity partners to ensure that this cooperation is effective and efficient.



HOUSE OF COMMONS
CANADA

**PROMOTING EQUALITY IN THE FEDERAL
JURISDICTION: REVIEW OF THE
*EMPLOYMENT EQUITY ACT***

List of recommendations

**Report of the Standing Committee on
Human Resources Development and the Status
of Persons with Disabilities**

**Judi Longfield, M.P.
Chair**

June 2002

LIST OF RECOMMENDATIONS

Recommendation 1

The Committee recommends that:

- The Minister of Labour, in collaboration with the Minister of Human Resources Development Canada, develop workplace strategies that identify specific resources and targets to help all employers covered under the *Employment Equity Act*, especially federally regulated employers, to hire, accommodate and train persons with disabilities and Aboriginal people. These workplace strategies should be developed in partnership with employers covered under the Act, disability organizations, Aboriginal organizations and other interested community groups. In addition, workplace strategies must respect the constitutional jurisdiction of the provinces.
- The government re-instate the Employment Equity Positive Measures Program and the Enabling Resource Centre, and fund these initiatives until such time that the government can verify that the capacity exists within individual departments and agencies to deliver this support. This verification should be provided in a report and presented to the House of Commons Standing Committee on Human Resources Development and the Status of Persons with Disabilities.

Recommendation 2

The Committee recommends that the Minister of Labour develop a more focused and better-resourced employment equity research, promotion, education, and technical support strategy. As a basic premise, such a strategy should also aim to create, and to build on partnerships between business, labour, the community and designated groups. This strategy should entail the development of:

- i. a communications strategy to increase public awareness of the benefits of employment equity and employers' requirements under the Act;
- ii. an education strategy that brings together employers, designated groups, advocacy organizations, unions etc. to identify issues, solutions and best practices; and
- iii. a technical support strategy to develop better tools and data to assist employers to meet their employment equity obligations.

Recommendation 3

The Committee recommends that the Labour Branch of Human Resources Development Canada be the sole source of technical support for both public (including Separate Employers) and private sector employers.

Recommendation 4

The Committee recommends that:

- The government ensure that sufficient resources are allocated to enhance human resource development among members of designated groups. New funding mechanisms and eligibility criteria should be incorporated in the next generation of Labour Market Development Agreements to ensure that members of designated groups have a greater opportunity to access Employment Benefits and Support Measures.
- The government fast track discussions with provincial and territorial governments in order to implement a labour force development strategy for persons with disabilities at the earliest date possible.
- HRDC report annually in its Departmental Performance Report on program expenditures for designated groups and the proportion of designated groups who are served under these programs.
- Citizenship and Immigration Canada review its budget for Language Instruction for Newcomers to Canada and the Immigrant Settlement and Adaptation Program to ensure that sufficient funding is available to serve the labour market transition needs of newly arrived immigrants, particularly in view of the recent upward trend in actual annual landings.
- All the measures set out above respect the constitutional jurisdiction of the provinces.

Recommendation 5

The Committee recommends that:

- The government vigorously pursue discussions with provincial and territorial governments and professional associations to develop a system for recognizing foreign credentials, while recognizing provincial jurisdiction in this matter. The importance of this issue needs to be better reflected in federal-provincial/territorial agreements relating to immigration and labour market development to ensure a barrier-free labour market.
- Citizenship and Immigration Canada ensure that all visa officers inform applicants of the potential problem that may arise with respect to the recognition of an applicant's formal education and/or technical training credentials. Visa officers should encourage all successful applicants to contact the relevant certification organizations in Canada prior to immigrating to this country.

Recommendation 6

The Committee recommends that:

- The Library of Parliament be included in section 4 of the *Employment Equity Act*.
- Employees (excluding Members' and Senators' staff) of the Senate and the House of Commons be included under the *Employment Equity Act* for the purposes of annual reporting and compliance audits.
- The regulatory framework required to extend the Act to non-civilian employees in the Canadian Armed Forces, the Royal Canadian Mounted Police and the Canadian Security Intelligence Service be adopted without further delay.

Recommendation 7

The Committee recommends that the Minister of Labour examine the Federal Contractors Program with a view to re-structuring this program to ensure that the employment equity obligations of federal contractors are the same as the obligations of employers covered under section 4 of the Act.*

Recommendation 8

The Minister of Labour examine the feasibility of covering employers with fewer than 100 employees, federal contractors with contracts worth less than \$200,000 and recipients of federal grants and contributions.

Recommendation 9

The Committee recommends that all employers, including individual federal departments and agencies (those set out in Parts I and II of Schedule I of the *Public Service Employment Act*) as well as Parliament and the Library of Parliament, file their employment equity reports with the Minister of Labour. The Minister of Labour should be responsible for tabling in Parliament a consolidation of these reports, including a comparison of the public and private sectors. For greater clarity, all reports filed with the Minister should contain information in accordance with the prescribed instructions.

* The NDP supports including a provision that Federal Contractors be subject to compliance audits as part of a re-structured program.

Recommendation 10

The Committee recommends that all federal departments and agencies report on the same occupational basis as private sector employers. Following the review of the reporting requirements due on 1 January 2004 (see Recommendation 11), if the government modifies the basis on which occupational data are reported, the modified approach should apply equally to all employers.

Recommendation 11

The Committee recommends that the Labour Branch of Human Resources Development Canada, in consultation with the Canadian Human Rights Commission, conduct a study of reporting requirements under the *Employment Equity Act*. This study should involve all stakeholders, government departments and agencies (including separate employers), designated groups, unions and employee representatives, and federally regulated private sector employers. It should specifically address the reporting obligation under the Act as well as the feasibility of biennial statistical reports, and the possibility of biennial reports on qualitative measures. This report should be tabled with the House of Commons Standing Committee on Human Resources Development and the Status of Persons with Disabilities no later than 1 January 2004.*

Recommendation 12

The Committee recommends that the Act be amended to clarify the term, “special measures” and articulate the requirement for these special measures in an employer’s employment equity plan.

Recommendation 13

The Committee recommends that the government amend the *Employment Equity Act* to replace the term “reasonable accommodation” with the term “duty to accommodate up to the point of undue hardship”, and that the Minister of Labour explore legislative measures to require employers to have an accommodation policy and to amend the *Employment Equity Act* accordingly.

Recommendation 14

The Committee recommends that the *Employment Equity Regulations* be amended to require employers to document their employment systems review and that the Canadian Human Rights Commission provide a clear set of standards to help employers conduct this review.

* The NDP does not support a study to specifically address the reporting requirements under the Act and the feasibility of biennial statistical reports. We feel that such a study could potentially lead to a weakening of the Act and the current requirement for annual reporting.

Recommendation 15

The Committee recommends that the Minister of Labour examine the *Employment Equity Act* to determine if it is necessary to clarify the magnitude of hiring and promotion goals required for the purposes of paragraph 10(1)(d) of the Act.*

Recommendation 16

The Committee recommends that, in consultation with employers, employees and employee representatives, the Minister of Labour examine ways to strengthen the requirement for employers to consult with employee representatives, including unions. This examination should include specifically looking at whether the existing statutory requirement for “consultation” and “collaboration” between employers and employees’ representatives required in Section 15(3) of the Act should be included as part of the functions of the Canadian Human Rights Commission in assessing an employer’s compliance.

Recommendation 17

The Committee recommends that the Government of Canada amend section 3 “Interpretation” of the *Employment Equity Act* and all related regulations or guidelines pertaining to the definition of persons with disabilities.

A definition that received a considerable amount of support and that the Committee believes merits serious consideration is:

- (a) persons who have a long-term or recurring physical, mental, sensory, psychiatric or learning impairment, or
- (b) persons who consider themselves to be disadvantaged in employment by reason of a physical, mental, sensory, psychiatric or learning impairment, or
- (c) persons who believe that an employer or potential employer is likely to consider them to be disadvantaged in employment by reason of a physical, mental, sensory, psychiatric or learning impairment, or
- (d) persons whose functional limitations owing to a physical, mental, sensory, psychiatric or learning impairment have been accommodated in their current job or workplace.

For greater clarity, in responding to any questionnaire prepared by an employer for employment equity purposes, any person who indicates that one of (a), (b), (c) or (d) applies to him/her will be considered as a person with a disability.

* The NDP does not support examining the *Employment Equity Act* to determine if it is necessary to clarify the magnitude of hiring and promoting goals required for the purposes of the Act. This has the potential to lead to an erosion of the current requirement that employment equity goals be established at a level no less than labour force availability.

Recommendation 18

The Committee recommends that the Labour Branch of Human Resources Development Canada, in conjunction with Statistics Canada, develop a means to separately identify individuals who are members of more than one designated group and to provide a comparative analysis of the disadvantages in employment that may result from belonging to more than one designated group.*

Recommendation 19

The Committee recommends that the Minister of Labour consult with employers, employee representatives, members of designated groups, the Canadian Human Rights Commission and other stakeholders to identify and put in place a set of qualitative societal and employment indicators that will assist in the measurement of the success of employers in achieving equity in the workplace.

Recommendation 20

The Committee recommends that the Minister of Labour establish a research program involving Human Resources Development Canada and Statistics Canada to conduct work into the development of alternative data sources and societal indicators that measure the progress in achieving employment equity. As a priority, this research program should address issues related to those that are members of more than one of the designated groups and sub-groups of existing designated groups.

Recommendation 21

The Committee recommends that:

As a priority, the Interdepartmental Working Group on Employment Equity Statistics study and find a way to ensure that the labour force availability statistics for persons with disabilities are equivalent to the labour force availability statistics for the other three designated groups.

That the 2006 census contain questions that will ensure that adequate availability data regarding persons with disabilities are collected for employment equity purposes or, if this is not possible, that a separate survey of persons with disabilities be conducted in 2006 and in conjunction with every census thereafter.

* The NDP recommends that an analysis be conducted to determine if there are other groups of workers that are disadvantaged to the same extent as groups currently designated under the Act and whether these groups should be included under the Act.

Recommendation 22

The Committee recommends that the labour force availability benchmarks applied to the federally regulated private sector be applied equally to all employers, including federal departments and agencies, covered under the *Employment Equity Act*.

Recommendation 23

The Committee recommends that the Canadian Human Rights Commission be provided with sufficient resources to conduct compliance audits and follow-up audits more quickly and to facilitate employers in fulfilling their obligations under the Act.*

Recommendation 24

The Committee recommends that the monetary penalty for not reporting or for false reporting be applied uniformly to all employers covered under the Act.

Recommendation 25

The Committee recommends that the government examine the merits of allowing the Canadian Human Rights Commission to make public executive summaries of each compliance report, summarizing the extent of compliance with the statutory requirements (including an employer's employment equity plan) in a manner that is consistent with the *Access to Information Act*.*

Recommendation 26

The Committee recommends that the government allocate adequate resources to the Labour Branch of Human Resources Development Canada in order to ensure that the Branch fulfils its obligations under the *Employment Equity Act*.

Recommendation 27

The Committee recommends that:

- **The Minister of Labour should table an annual report to Parliament on the operations of the Federal Contractors Program similar to the annual report that is tabled for federally regulated employers.**

* The NDP supports the Canadian Human Rights Commission's proposal to develop a more expeditious process for establishing legal proceedings once a case has been referred to tribunal and to eliminate the requirement that directions be issued and cases referred to the tribunal only "as a last resort".

* The NDP supports the Canadian Human Rights Commission's recommendation that the Act be amended to repeal the consequential amendment that prohibits a tribunal or court from issuing a full remedy when it believes a complaint related to patterns of discrimination under the Canadian Human Rights Act is founded.

- The Labour Branch should prepare and submit to this Committee by April 1, 2003 an action plan outlining measures to ensure that the administration of the Federal Contractors Program conforms to the purpose and provisions of the *Employment Equity Act*.

Recommendation 28

The Committee recommends that:

- As the public service employer, Treasury Board remain accountable for all policies programs and actions within federal departments and agencies with regard to the *Employment Equity Act*.
- Where it has delegated authority under the Employment Equity Act to departments and agencies (such as the provision of positive measures for people with disabilities), Treasury Board should put in place effective measures to ensure that employment equity policies and programs are in place in the departments. Treasury Board should submit to this Committee an action plan by April 1, 2003 outlining the measures that have been put in place and the ways that these will be monitored.

Recommendation 29

The Committee recommends that the Department of Human Resources Development Canada's Labour Branch, the Treasury Board Secretariat and the Canadian Human Rights Commission collaborate more closely to ensure that employment equity is delivered consistently across the public and private sectors and that HRDC's Labour Branch assume primary responsibility for program administration, policy development, workforce analyses of designated groups, and the production of consolidated employment equity reports.

- Que, dans les cas où il a délégué des pouvoirs en vertu de la Loi (notamment la disposition relative aux mesures positives pour les personnes handicapées) aux ministères et organismes, le Conseil du Trésor instaure des mesures efficaces pour faire en sorte que les politiques et programmes d'équité en matière d'emploi soient mis en place dans les ministères, et qu'il dépose devant le Comité, au plus tard le 1^{er} avril 2003, un plan d'action précisant les mesures instaurées et les moyens par lesquels elles seront surveillées.

Recommandation 29

Le Comité recommande que la Direction générale du travail du ministère du Développement des ressources humaines du Canada, le Secrétariat du Conseil du Trésor et la Commission canadienne des droits de la personne travaillent en collaboration plus étroite afin d'assurer l'application uniforme de l'équité en matière d'emploi dans les secteurs public et privé, et que la Direction générale du travail de DRHC assume la responsabilité première de l'administration du programme, de l'élaboration des politiques, de la réalisation d'analyses des groupes désignés au sein de l'effectif et de la production de rapports consolidés

Recommandation 24

Le Comité recommande que les sanctions pécuniaires en cas de défaut de déclaration ou de fausse déclaration s'appliquent uniformément à tous les employeurs visés par la Loi.

Recommandation 25

Le Comité recommande que le gouvernement examine le bien-fondé d'autoriser la Commission canadienne des droits de la personne à rendre publics des sommaires de chaque rapport de conformité, résumant le degré de conformité aux exigences de la Loi (ainsi qu'au plan d'équité en emploi de l'employeur) d'une manière qui respecte la Loi sur l'accès à l'information.**

Recommandation 26

Le Comité recommande que le gouvernement accorde à la Direction générale du travail de Développement et ressources humaines Canada des ressources suffisantes pour lui permettre de remplir ses obligations aux termes de la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

Recommandation 27

Le Comité recommande :

- Que le ministre du Travail dépose devant le Parlement un rapport annuel sur les activités du Programme de contrats fédéraux, comme il le fait au sujet des employeurs relevant de la compétence fédérale.

- Que la Direction générale du travail prépare un plan d'action contenant des mesures pour faire en sorte que l'administration du Programme de contrats fédéraux soit conforme à l'objet et aux dispositions de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, et qu'il le présente au Comité, au plus tard le 1^{er} avril 2003.

Recommandation 28

Le Comité recommande :

- Qu'en tant qu'employeur de la fonction publique, le Conseil du Trésor demeure responsable de tous les programmes, politiques et mesures au sein des ministères et organismes fédéraux en ce qui a trait à la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

** Le NPD appuie la recommandation de la Commission canadienne des droits de la personne visant la modification de la Loi, plus précisément l'abrogation de l'importante modification qui interdit à un tribunal ou à une cour de rendre une ordonnance lorsqu'il croit qu'une plainte relative à des pratiques discriminatoires aux termes de la Loi canadienne sur les droits de la personne est fondée.

Recommandation 20

Le Comité recommande que la ministre du Travail crée un programme de recherche mettant à contribution Développement des ressources humaines Canada et Statistique Canada afin de travailler à l'élaboration d'autres sources de données et d'indicateurs sociaux qui mesureront le progrès en équité en emploi. Ce programme de recherche devra viser en priorité les enjeux touchant les personnes membres de plus d'un des groupes désignés et des sous-groupes des groupes désignés actuels.

Recommandation 21

Le Comité recommande :

- En priorité, que le Comité interministériel de coordination des données sur l'équité en emploi fasse une étude et trouve un moyen de faire en sorte que les données sur la disponibilité dans la population active fournies à l'égard des personnes handicapées soient aussi étayées que celles fournies sur les trois autres groupes désignés.

- Que le recensement de 2006 comprenne des questions permettant de recueillir des données suffisantes sur la disponibilité des personnes handicapées, aux fins de l'équité en emploi ou, si cela n'est pas possible, qu'un sondage distinct soit réalisé auprès des personnes handicapées en 2006, et en concomitance avec les recensements suivants.

Recommandation 22

Le Comité recommande que les points de repère sur la disponibilité dans la population active s'appliquant au secteur privé sous réglementation fédérale s'appliquent également à tous les employeurs, y compris les ministères et organismes fédéraux, régis par la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

Recommandation 23

Le Comité recommande que la Commission canadienne des droits de la personne dispose de ressources suffisantes pour effectuer des vérifications de conformité et de suivi plus rapidement, et pour aider les employeurs à remplir leurs obligations aux termes de la Loi.*

* Le NPD appuie la proposition de la Commission canadienne des droits de la personne visant l'élaboration d'un processus plus rapide pour entreprendre une procédure judiciaire lorsqu'une affaire a été renvoyée au tribunal, et la suppression de l'obligation de publier des directives et de renvoyer des affaires devant le tribunal uniquement en dernier recours.

La définition suivante jouit d'un appui considérable et, selon le Comité, mérite d'être sérieusement étudiée :

a) Les personnes qui ont une déficience durable ou récurrente soit de leurs capacités physiques, mentales ou sensorielles, soit d'ordre psychiatrique ou en matière d'apprentissage; ou

b) les personnes qui considèrent avoir des aptitudes réduites pour exercer un emploi en raison d'une déficience physique, mentale ou sensorielle, soit d'ordre psychiatrique ou en matière d'apprentissage; ou

c) les personnes qui pensent être vues, par leur employeur ou d'éventuels employeurs, comme ayant des aptitudes réduites pour exercer un emploi en raison d'une déficience physique, mentale ou sensorielle, soit d'ordre psychiatrique ou en matière d'apprentissage; ou

d) les personnes dont les limitations fonctionnelles liées à leur déficience physique, mental ou sensorielle, soit d'ordre psychiatrique ou en matière d'apprentissage font l'objet de mesures d'adaptation pour leur emploi ou dans leur lieu de travail.

Pour plus de clarté, dans tout questionnaire préparé par l'employeur aux fins de l'équité en emploi, toute personne indiquant que l'un ou l'autre des points a), b), c) ou d) s'applique à elle doit être considérée comme une personne handicapée.

Recommandation 18

Le Comité recommande que la Direction générale du Travail de Développement des ressources humaines Canada, de concert avec Statistique Canada, élabore un moyen d'identifier séparément les personnes qui sont membres de plus d'un groupe désigné et de fournir une analyse comparative des désavantages dans l'emploi pouvant découler du fait d'appartenir à plus d'un groupe désigné.*

Recommandation 19

Le Comité recommande que la ministre du Travail consulte les employeurs, les représentants des employés, les membres de groupes désignés, la Commission canadienne des droits de la personne et d'autres intervenants afin d'établir et d'adopter une série d'indicateurs qualitatifs touchant la vie en société et l'emploi qui aideront à mesurer le succès des employeurs en matière d'équité dans les lieux de travail.

* Le NPD recommande qu'une analyse ait lieu pour déterminer si d'autres groupes de travailleurs se trouvent dans une situation aussi défavorable que les groupes actuels désignés en vertu de la Loi et, le cas échéant, s'il y a lieu de les y ajouter.

Recommandation 13

Le Comité recommande que le gouvernement modifie la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* en vue de remplacer l'expression « mesures raisonnables d'adaptation » par « l'obligation de prendre des mesures d'adaptation non susceptibles de causer un préjudice injustifié » et que la ministre du Travail étudie la possibilité d'instaurer des mesures législatives afin d'obliger les employeurs à disposer d'une politique d'adaptation et de modifier la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* en conséquence.

Recommandation 14

Le Comité recommande que le *Règlement sur l'équité en matière d'emploi* soit modifié de manière à obliger les employeurs à documenter leur étude de leurs systèmes d'emploi et que la Commission canadienne des droits de la personne établisse des normes claires pour aider ces derniers à effectuer cette étude.

Recommandation 15

Le Comité recommande que la ministre du Travail examine la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* pour déterminer s'il est nécessaire de clarifier la portée des objectifs d'engagement et d'avancement qu'exige l'alinéa 10(1)d) de la Loi.*

Recommandation 16

Le Comité recommande que la ministre du Travail, en consultation avec les employeurs, les employés et les représentants des salariés, se penche sur les moyens à prendre pour accentuer l'obligation des employeurs de consulter les représentants des salariés, y compris les syndicats. Il faudrait déterminer en particulier si les exigences actuelles concernant la « consultation » et la « collaboration » entre les employeurs et les représentants des salariés qui sont prévues au paragraphe 15(3) de la Loi devraient être intégrées aux fonctions confiées à la Commission canadienne des droits de la personne au chapitre de l'évaluation du degré d'observation chez les employeurs.

Recommandation 17

Le Comité recommande que le gouvernement du Canada modifie l'article 3 de la section « Définitions » de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et tous les règlements ou les lignes directrices connexes se rapportant à la définition de personnes handicapées.

* Le NPD n'appuie pas l'examen de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* dans le but de déterminer s'il est nécessaire de clarifier la portée des objectifs d'engagement et d'avancement qu'exige la Loi. Il pourrait en découler une érosion de l'exigence actuelle selon laquelle les objectifs d'équité en matière d'emploi doivent être fixés à un niveau au moins équivalent à la disponibilité de la main-d'œuvre.

Recommandation 9

Le Comité recommande que tous les employeurs, y compris les ministères et organismes fédéraux (énumérés aux parties I et II de l'annexe I de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique), de même que le Parlement et la Bibliothèque du Parlement, soient tenus de présenter leurs rapports sur l'équité en emploi au ministre du Travail. Après avoir regroupé ces rapports, en incluant une comparaison entre les secteurs public et privé, le ministre du Travail devrait être chargé de leur dépôt au Parlement. Par souci de clarté, tous les rapports acheminés au ministre devraient comporter des renseignements conformes aux instructions réglementaires.

Recommandation 10

Le Comité recommande que tous les ministères et organismes fédéraux présentent leurs rapports pour les mêmes groupes professionnels que les employés du secteur privé. Si, après l'étude des exigences touchant les rapports qui doit être terminée au plus tard le 1^{er} janvier 2004 (voir la recommandation 11), le gouvernement modifie la base à partir de laquelle les données sur les groupes professionnels sont présentées, la nouvelle formule devra s'appliquer uniformément à tous les employeurs.

Recommandation 11

Le Comité recommande que la Direction générale du travail de Développement des ressources humaines Canada, en consultation avec la Commission canadienne des droits de la personne, effectue une étude sur les exigences concernant les rapports en application de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Cette étude devrait mettre à contribution la totalité des parties prenantes, les ministères et organismes gouvernementaux (y compris les employeurs distincts), les groupes désignés, les syndicats et les représentants des salariés, ainsi que les employeurs du secteur privé soumis à la réglementation fédérale. Elle devrait porter expressément sur l'obligation de faire rapport aux termes de la Loi, la faisabilité d'exiger des rapports statistiques aux deux ans, et la possibilité de faire déposer les rapports sur les mesures qualitatives tous les deux ans. Cette étude devrait être remise au Comité permanent du développement des ressources humaines et de la condition des personnes handicapées de la Chambre des communes au plus tard le 1^{er} janvier 2004.*

Recommandation 12

Le Comité recommande que la Loi soit modifiée de manière à clarifier l'expression « mesures spéciales » et à inclure l'obligation d'intégrer ces mesures dans le plan d'équité en emploi des employeurs.

* Le NPD n'appuie pas la tenue d'une étude portant expressément sur les exigences concernant les rapports que prévoit la Loi et sur la faisabilité d'exiger des rapports statistiques aux deux ans. Nous croyons qu'une telle étude pourrait éventuellement donner lieu à un affaiblissement de la Loi et des exigences actuelles concernant la présentation de rapports annuels.

l'immigration et sur le développement du marché du travail devraient mieux refléter l'importance de cette question pour supprimer les obstacles au marché du travail.

- que Citoyenneté et Immigration Canada veille à ce que tous les agents des visas informen les candidats à l'immigration des problèmes que pourrait poser la reconnaissance de leurs titres de compétence relativement à leur formation scolaire ou technique. Les agents des visas devraient encourager tous les candidats agréés à communiquer avec l'organisme d'accréditation concerné au Canada avant d'immigrer.

Recommandation 6

Le Comité recommande :

- que la Bibliothèque du Parlement figure à l'article 4 de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

- que les employés du Sénat et de la Chambre des communes (sauf le personnel des députés et des sénateurs) soient visés par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* aux fins du rapport annuel et des vérifications de conformité.

- que le cadre réglementaire nécessaire pour appliquer la Loi aux employés non civils des Forces armées canadiennes, de la Gendarmerie royale du Canada et du Service canadien du renseignement de sécurité soit adopté sans plus tarder.

Recommandation 7

Le Comité recommande que la ministre du Travail examine le Programme de contrats fédéraux afin de le restructurer et de faire en sorte que les obligations d'équité en emploi des entrepreneurs fédéraux soient les mêmes que celles des employeurs régis par l'article 4 de la Loi.*

Recommandation 8

Le Comité recommande que la ministre du Travail examine la possibilité d'ajouter au champ d'application les employeurs de moins de 100 employés, les entrepreneurs fédéraux réalisant des contrats de moins de 200 000 \$ et les titulaires de subventions et contributions fédérales.

* Le NPD appuie l'ajout d'une disposition selon laquelle les entrepreneurs fédéraux feraient l'objet de vérifications de la conformité dans le cadre d'un programme remanié.

Recommandation 3

Le Comité recommande que la Direction générale du travail de Développement des ressources humaines Canada soit la seule source de soutien technique des employeurs du secteur public (y compris les employeurs distincts) et de ceux du secteur privé.

Recommandation 4

Le Comité recommande :

- que le gouvernement veille à ce que des ressources suffisantes soient réaffectées au profit du développement des ressources humaines des groupes désignés. Il faudrait voir à incorporer de nouveaux mécanismes de financement et de nouvelles conditions d'admissibilité à la nouvelle génération d'ententes sur le développement du marché du travail pour veiller à ce que les membres des groupes désignés aient davantage de chances de bénéficier des prestations d'emploi et des mesures de soutien.

- que le gouvernement accélère les pourparlers avec les autorités provinciales et territoriales en vue de mettre en œuvre le plus rapidement possible une stratégie de mise en valeur de la main-d'œuvre à l'intention des personnes handicapées.

- que DRHC signale annuellement dans son Rapport sur le rendement les dépenses de programmes visant les groupes désignés et la proportion des membres des groupes désignés servis par ces programmes.

- que Citoyenneté et Immigration Canada revioie les budgets des cours de langue à l'intention des nouveaux arrivants et du Programme d'établissement et d'adaptation des immigrants pour veiller à ce que le financement soit suffisant pour répondre aux besoins des nouveaux arrivants relativement à leur insertion dans la population active compte tenu en particulier de la récente tendance à la hausse du nombre annuel des immigrants admis au Canada.

- que toutes les mesures précitées soient appliquées dans le respect des compétences constitutionnelles des provinces.

Recommandation 5

Le Comité recommande :

- que le gouvernement fédéral mène avec détermination des discussions avec les autorités provinciales et territoriales et avec les associations professionnelles en vue de l'établissement d'un système de reconnaissance des titres de compétence étrangers en respectant la compétence des provinces en la matière. Les ententes fédérales-provinciales/territoriales sur

LISTE DES RECOMMANDATIONS

Recommandation 1

Le Comité recommande que :

- La ministre du Travail, en collaboration avec la ministre de Développement des ressources humaines Canada, élabore des stratégies d'aide à l'emploi qui prévoient des ressources et des objectifs particuliers pour aider les employés visés par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, surtout les handicapés et des Autochtones. Ces stratégies devraient être élaborées en partenariat avec les employés visés par la Loi, les organismes de bénévoles, les organisations autochtones et d'autres groupes communautaires intéressés, et respecter la compétence que la Constitution reconnaît aux provinces.
- Le gouvernement rétablisse le Programme des mesures positives d'équité en emploi et le Centre de ressources adaptées pour les personnes handicapées et finance ces initiatives jusqu'à ce qu'il ait attesté que les différents ministères et organismes peuvent offrir l'aide nécessaire. Cette attestation devra être fournie dans un rapport qui sera présenté au Comité permanent du développement des ressources humaines et de la condition des personnes handicapées de la Chambre des communes.

Recommandation 2

Le Comité recommande que la ministre du Travail élabore une stratégie de recherche, de promotion, d'éducation et de soutien technique relativement à l'équité en matière d'emploi qui soit plus circonscrite et qu'il y affecte les ressources voulues. Cette stratégie devrait être bâtie sur des partenariats entre le patronat, les syndicats, la collectivité et les groupes désignés. Elle devrait comporter l'élaboration :

- i. d'une stratégie de communication visant à sensibiliser davantage la population aux avantages de l'équité en matière d'emploi et aux obligations des employeurs aux termes de la Loi;
- ii. d'une stratégie d'éducation qui réunirait employeurs, groupes désignés, organisations de défense des droits, syndicats, et ainsi de suite, pour identifier les problèmes, les solutions et les pratiques exemplaires;
- iii. d'une stratégie de soutien technique en vue de concevoir des outils et des données meilleurs pour aider les employeurs à s'acquitter de leurs obligations relativement à l'équité en matière d'emploi.

**PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ DANS LES SECTEURS
DE COMPÉTENCE FÉDÉRALE : EXAMEN DE LA
LOI SUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI**

Liste des recommandations

Rapport du Comité permanent du
développement des ressources humaines et de la
condition des personnes handicapées

Judi Longfield, députée
Présidente

Juin 2002



CHAMBRE DES COMMUNES
CANADA

Conclusion

Le gouvernement du Canada appuie l'équité en matière d'emploi et le mécanisme législatif qui la favorise. Le 9^e rapport du Comité permanent du développement des ressources humaine et de la condition des personnes handicapées confirme que la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* répond à un besoin, qu'elle est bien conçue, que les organisations chargées de l'appliquer sont efficaces et qu'elle bénéficie du soutien des milieux auxquels elle s'adresse.

Le Rapport souligne les préoccupations du Comité au sujet de l'inégalité des progrès des groupes désignés, notamment en ce qui concerne les personnes handicapées et les Autochtones dans le secteur privé. Le gouvernement du Canada continuera à donner aux employeurs le soutien nécessaire pour leur permettre de réaliser l'équité en matière d'emploi.

On s'inquiète aussi des écarts dans la représentation des membres des minorités visibles dans la fonction publique fédérale. Le gouvernement du Canada continuera à s'efforcer d'apaiser ces inquiétudes en poursuivant ses travaux sur l'équité en matière d'emploi.

Le Rapport demande que la *Loi* soit appliquée plus efficacement et que les partenaires obtiennent plus de soutien et de conseils pour que les groupes désignés progressent davantage. Le gouvernement continuera de travailler en vue de régler ces problèmes et de favoriser une plus grande inclusivité dans le milieu de travail fédéral.

Pour ce faire, le gouvernement a besoin de la collaboration des employeurs, des syndicats, des organismes communautaires et des employés pour cerner et supprimer les obstacles à la participation égale de tous les membres de la population active. Le gouvernement du Canada est prêt à travailler avec ses partenaires de l'équité en matière d'emploi pour veiller à ce que cette collaboration soit efficace et efficiente.

Le Conseil du Trésor a conservé les fonctions relatives à l'équité en matière d'emploi qui peuvent être administrées plus efficacement par un organisme central, comme la gestion d'une banque de données centrale et la fourniture d'outils et de lignes directrices, et il a délégué aux ministères les fonctions, comme l'élaboration de plans d'équité en matière d'emploi qui fait partie de leur autorité de gérer leurs ressources humaines. Les ministères doivent rendre compte de la manière dont ils exercent ces fonctions, mais des mesures s'imposent toujours pour garantir qu'ils mettent en place les politiques et les programmes pertinents.

La Commission de la fonction publique, qui est responsable de la dotation à l'administration fédérale, doit rendre compte de l'équité en matière d'emploi dans ce domaine.

La responsabilité première revient au Programme du travail de DRHC

Le manque d'uniformité des critères d'évaluation de la conformité et du matériel d'information utilisé dans les programmes gouvernementaux d'équité en matière d'emploi a créé de la confusion et compliqué l'élaboration et la mise en œuvre de plans d'équité en matière d'emploi dans les secteurs public et privé.

Le Programme du travail de DRHC et la Commission canadienne des droits de la personne ont formé un comité mixte pour uniformiser les critères d'évaluation de la conformité et le matériel nécessaire pour se conformer aux exigences de la Loi.

Le Programme du travail fournira le matériel nécessaire aux employeurs qui le demanderont, notamment le Parlement, le Secrétaire du Conseil du Trésor, la Commission de la fonction publique, les employeurs distincts et les employeurs du secteur privé, notamment ceux qui sont visés par le Programme de contrats fédéraux. Il collaborera avec ses partenaires, notamment le Secrétaire du Conseil du Trésor et la Commission de la fonction publique, pour élaborer des outils pouvant être adaptés à toutes sortes d'organisations et de situations visées par la Loi.

En tant qu'employeur des fonctionnaires fédéraux, le Conseil du Trésor collabore avec la Commission de la fonction publique ainsi que les ministères et les organismes pour réaliser l'équité en matière d'emploi dans la fonction publique. De son côté, en tant que principal agent de recrutement de la fonction publique, la Commission continuera d'intégrer les pratiques relatives à l'équité en matière d'emploi dans les processus d'embauche et de nomination de la fonction publique.

Le Secrétaire du Conseil du Trésor et la Commission de la fonction publique conserveront la responsabilité de la mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi dans la fonction publique, mais pourront avoir recours aux services du Programme du travail.

Dans toutes les demandes de résidence permanente, il est stipulé que le demandeur doit être accrédité ou agréé par un organisme de réglementation professionnelle pour pouvoir exercer un métier ou une profession. Le gouvernement s'efforce de fournir plus d'information sur le marché du travail, notamment en ce qui concerne la reconnaissance des titres de compétence acquis à l'étranger, dans son site Web et dans les troussees de demande d'immigration. Citoyenneté et Immigration Canada avise les candidats immigrants qu'il leur incombe de se procurer le plus de renseignements possible sur le marché du travail, y compris sur la reconnaissance des titres de compétence acquis à l'étranger, avant d'immigrer au pays et il leur indique de quelles sources ils pourront trouver l'information voulue.

Ressources de la Commission canadienne des droits de la personne

Dans son rapport, le Comité a indiqué que la Commission canadienne des droits de la personne prend plus de temps que prévu pour effectuer un cycle de vérification complet des employeurs visés par la *Loi* et que ce retard est peut-être dû à un manque de ressources. Il est de rigueur, pour le gouvernement du Canada, de rajuster constamment les ressources des différents programmes en fonction de ses priorités générales et de ses ressources financières.

Examen de la possibilité de diffuser des résumés des rapports de conformité

L'article 34 de la *Loi* protège les employeurs contre la divulgation des renseignements obtenus au cours d'une vérification, pour favoriser leur coopération avec la Commission canadienne des droits de la personne.

La divulgation et la diffusion de renseignements sur les réalisations des employeurs concernant l'équité en matière d'emploi contribuent à sensibiliser le public à cette question et à améliorer la situation des groupes désignés.

Toutefois, tenir compte des inquiétudes des employeurs de ne pas vouloir que des renseignements privilégiés soient divulgués peut aider à promouvoir la conformité avec les exigences statutaires et la collaboration avec les vérificateurs. Le gouvernement continuera à examiner la question dans le but de trouver l'équilibre entre la divulgation et les inquiétudes des employeurs.

Responsabilité du Conseil du Trésor concernant la fonction publique

Le Conseil du Trésor, en tant qu'employeur des fonctionnaires fédéraux, continue de s'acquitter de ses obligations aux termes de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Par conséquent, il est responsable au premier chef de veiller à ce que les programmes et les services offerts à la fonction publique soient bien administrés, axés sur les besoins des Canadiens et donnent des résultats concrets et mesurables.

Rapport ministériel sur le rendement : Actuellement, le Rapport ministériel sur le rendement de DRHC fournit des renseignements détaillés sur les paiements de transfert aux programmes d'au moins 5 millions de dollars. Ces renseignements concernent notamment les programmes suivants qui s'adressent spécialement aux groupes désignés de l'équité en matière d'emploi :

- le Fonds d'intégration des personnes handicapées
- la Stratégie de développement des ressources humaines autochtones
- l'Aide à l'employabilité des personnes handicapées (AEFH).

DRHC dépose aussi chaque année au Parlement son *Rapport de contrôle et d'évaluation du*

Régime d'assurance-emploi, qui contient de l'information sur la participation des membres des groupes désignés aux programmes et services d'emploi. Quand les programmes ne s'adressent pas exclusivement aux groupes désignés, comme les programmes pour les sans-abri et pour les jeunes, il n'est pas toujours possible de calculer le pourcentage des clients qu'ils servent qui appartiennent à un groupe désigné aux fins de l'équité en matière d'emploi, étant donné que de telles exigences ne faisaient pas partie à l'origine de l'objectif et de la structure de ces programmes.

Accueil et intégration des immigrants : Le gouvernement du Canada est fier de la manière dont il accueille et intègre les immigrants à la société et à la population active du pays. Cette intégration n'est pas facile, cependant, et elle exige un soutien.

Les immigrants doivent avoir les connaissances linguistiques et le soutien communautaire nécessaires pour s'intégrer rapidement et efficacement au marché du travail.

Pour appuyer la Stratégie du gouvernement du Canada en matière d'innovation, Citoyenneté et Immigration Canada, en collaboration avec Développement des ressources humaines Canada et Industrie Canada, est en train de préparer un certain nombre de mesures en vue de faciliter l'intégration des immigrants au marché du travail du Canada.

Le gouvernement examine chaque année le budget de ses programmes d'établissement et de réinstallation, notamment les Cours de langue pour les immigrants au Canada et le Programme d'établissement et d'adaptation des immigrants, pour s'assurer que les fonds sont utilisés efficacement.

Reconnaissance des titres de compétence étrangers

Le gouvernement s'est engagé à faire des progrès dans ce domaine. Dans le discours du Trône de 2002, le gouvernement s'est engagé à travailler avec ses partenaires pour éliminer les obstacles à la reconnaissance des titres de compétences acquis à l'étranger et il accélérera l'entrée des travailleurs qualifiés afin de les aider à trouver un emploi approprié.

Données sur les personnes handicapées

Les données les plus récentes sur la disponibilité des personnes handicapées sur le marché du travail sont tirées de l'Enquête sur la santé et les limitations d'activités de 1991, tandis que les données les plus récentes dont on dispose sur les trois autres groupes désignés proviennent du Recensement du Canada de 1996. Les données sur les personnes handicapées ne permettent pas le même niveau d'analyse que les données provenant du Recensement. Une nouvelle Enquête sur la participation et les limitations d'activités, menée conjointement avec le Recensement du Canada de 2001, permettra de remédier en partie aux lacunes décelées dans les données sur la disponibilité des personnes handicapées.

Partenariats

Cette section porte sur les recommandations 4, 5, 23, 25, 28 et 29. (Veuillez vous référer à l'annexe A)

Le Comité a reconnu le consensus qui existe chez la plupart des intervenants quant au fait que l'équité en matière d'emploi reflète des valeurs fondamentales largement répandues conformes aux principes d'inclusion, de justice et d'équité. Con vaincu que ce consensus est très efficace pour mettre ces valeurs de l'avant, le Comité a recommandé que les efforts des intervenants soient coordonnés et leurs expériences diffusées.

Le gouvernement du Canada assume l'essentiel des responsabilités en ce qui concerne l'atteinte des objectifs du programme, mais il est conscient que la réalisation de l'équité en matière d'emploi exige une importante contribution de ses partenaires.

Ententes sur le développement du marché du travail : Le gouvernement du Canada et ses partenaires du Forum des ministres fédéraux, provinciaux et territoriaux responsables des services sociaux discutent actuellement d'une stratégie d'intégration des personnes handicapées au marché du travail, dans le contexte des nouvelles dispositions relatives à l'Aide à l'employabilité des personnes handicapées. La stratégie actuelle prendra fin en mars 2003.

Le savoir, clé de notre avenir : Le perfectionnement des compétences au Canada fournit une invitation que le gouvernement du Canada a lancée aux gouvernements des provinces et des territoires, aux principaux intervenants et à tous les Canadiens et Canadiennes intéressés à prendre part au dialogue national que le pays doit tenir pour pouvoir relever les défis liés à l'économie basée sur le savoir. Ces discussions ont permis d'examiner des moyens d'adapter les arrangements existants pour encourager le perfectionnement des ressources humaines dans les groupes désignés.

Stratégie de mise en valeur de la main-d'œuvre : En ce qui concerne la Stratégie de mise en valeur de la main-d'œuvre pour les personnes handicapées, le gouvernement du Canada, dans le discours du Trône ayant pour thème *Le Canada que l'on veut*, s'est engagé à travailler avec les provinces afin d'accélérer la conclusion d'une entente exhaustive qui visera à éliminer les obstacles à la participation au travail et à l'apprentissage.

Tout au long du processus d'examen la définition de l'expression « personnes handicapées » a suscité un vif débat. Le Comité interministériel de coordination des données sur l'équité en matière d'emploi, qui se réunit chaque trimestre pour débattre de questions liées aux données, se penchera sur cette définition.

Appartenance à plus d'un groupe désigné

Bien que le Comité ait entendu des témoignages indiquant que les personnes appartenant à plus d'un groupe désigné se heurtent proportionnellement à plus de discrimination, on ne dispose pas à l'heure actuelle de données quantitatives suffisantes pour cerner de façon précise les combinaisons de groupes désignés qui engendrent le plus de désavantages. Si on parvenait à déterminer les secteurs où les besoins sont les plus grands, on pourrait alors rajuster les mesures et les cibler de façon plus précise sur ces secteurs.

En conséquence, le Comité interministériel de coordination des données sur l'équité en matière d'emploi s'efforcera de déterminer comment on pourrait tirer des renseignements des données statistiques actuelles et les regrouper pour répondre aux besoins relevés dans le rapport.

Mesures indiquant le succès dans la réalisation de l'équité en matière d'emploi

On mesure les progrès en ce qui concerne l'équité en matière d'emploi en fonction de données quantitatives sur la représentation des membres des groupes désignés dans l'effectif des employeurs. Ces derniers estiment cependant que certaines mesures qui ont été mises en place ne sont pas pris en compte parce qu'elles ne sont pas faciles à quantifier.

Afin de donner une meilleure idée des résultats des mesures adoptées pour réaliser l'équité en matière d'emploi, le gouvernement du Canada s'efforcera de déterminer les mesures qui, de façon générale, donnent le meilleur rapport coûts-avantages, afin de permettre aux employeurs d'adopter les pratiques qui sont le plus efficaces pour surmonter les obstacles liés à l'emploi.

Autres sources de données en vue de mesurer la réussite dans le domaine de l'équité

Le Comité interministériel de coordination des données sur l'équité en matière d'emploi a déjà fait inclure un certain nombre de questions à ce sujet dans plusieurs sondages de Statistique Canada. Il continuera de chercher d'autres sources de données et des indicateurs sociaux permettant de recenser les progrès accomplis dans la réalisation de l'équité en matière d'emploi et examinera la possibilité d'effectuer des recherches sur les désavantages accentués par l'appartenance à plus d'un groupe désigné et aux sous-groupes connexes.

Nécessité de documenter l'étude des systèmes d'emploi

Le fait pour les employeurs de devoir documenter l'étude de leurs systèmes leur permettra de voir à ce que des progrès soient accomplis dans la réalisation de l'équité en matière d'emploi. Il faut donc établir des normes claires pour aider ces employeurs à effectuer cette étude. Le gouvernement du Canada continuera de mettre au point des documents qui guideront et aideront les employeurs dans l'étude de leurs systèmes d'emploi.

Clarifier les objectifs relatifs au recrutement et à l'avancement

Les objectifs relatifs au recrutement et à l'avancement visent à motiver les gestionnaires et permettent d'évaluer les progrès réalisés dans l'obtention d'une représentation égale des membres des groupes désignés au sein de l'effectif. Ils devraient pouvoir être atteints de façon raisonnable. Lorsque les employeurs réussissent à cerner et à éliminer les obstacles à l'égalité des chances et que les mesures spéciales sont mises en oeuvre, le taux de recrutement et de promotion des membres des groupes désignés peut être égal ou supérieur à leur disponibilité.

Le Comité a recommandé qu'on examine la possibilité d'apporter des modifications aux dispositions de la Loi relatives à l'établissement des objectifs. Le gouvernement tient compte des répercussions possibles de l'établissement d'objectifs supérieurs à la disponibilité sur le marché du travail, car de tels objectifs pourraient renforcer l'idée que se fait parfois le public de l'équité en matière d'emploi, c'est-à-dire qu'il s'agit d'un système de « quotas ». Néanmoins, pendant qu'on se prépare à établir de nouveaux indicateurs de la disponibilité sur le marché du travail, à partir des données obtenues au moyen du recensement de 2001 et de l'Enquête sur la participation et les limitations d'activités (EPLA), le gouvernement du Canada continuera d'évaluer cette recommandation et des recommandations connexes portant sur la disponibilité sur le marché du travail.

Nécessité pour les employeurs de collaborer avec les syndicats et de les consulter

Selon la Loi, les employeurs⁸ sont tenus de consulter les représentants des employés, y compris les agents négociateurs.

Dans la fonction publique fédérale, l'employeur et les agents négociateurs ont créé le Comité mixte de l'équité en emploi, dans le but de faciliter la consultation et la collaboration en ce qui a trait aux questions relatives à l'équité en matière d'emploi.

Le gouvernement du Canada examinera diverses mesures propres à clarifier le processus de consultation et de collaboration pour toutes les catégories d'employeurs.

⁸ Quoiqu'il puisse paraître paradoxal d'avoir comme but l'embauche de tranches de la population au-delà de leur disponibilité considérée sur le marché du travail, les mesures spéciales et pratiques positives qui s'adressent aux obstacles systémiques de longue durée peuvent avoir comme effet l'ajustement de la disponibilité sur le marché du travail des membres qualifiés des groupes désignés jusqu'à sans emplois, ou sous-employés.

⁸ Article 15 de la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

Examen des exigences en matière de rapport

Même si certains employeurs estiment que trop de temps est passé à préparer le rapport annuel plutôt qu'à mettre les programmes en œuvre, il n'en reste pas moins que la collecte de données permet une étude plus ciblée et plus efficace des systèmes d'emploi. Les données ainsi recueillies facilitent l'analyse des progrès ou de l'absence de progrès chez les membres des groupes désignés ainsi que la détermination des mesures à prendre et des objectifs à établir.

Toutefois, le processus de la collecte de données, de la production de rapports sur ces données et de l'analyse de celles-ci doit être efficace et efficient. Le gouvernement du Canada passera en revue les exigences actuelles en matière de rapport.

Mesures spéciales

Les « mesures spéciales » sont les moyens qui permettent aux employeurs de s'attaquer aux obstacles qui empêchent la participation égale des membres des groupes désignés ainsi que d'accroître la représentation des groupes sous-représentés. Bon nombre de personnes comprennent encore mal cette expression.

Pour que la situation des membres des groupes désignés puisse progresser, à mesure que les employeurs réussiront à réaliser l'équité en matière d'emploi, il faut clarifier les concepts utilisés. Le gouvernement du Canada s'efforcera d'expliquer clairement ce que constitue une « mesure spéciale ».

Mesures d'adaptation non susceptibles de causer un préjudice injustifié

Selon les employeurs, les représentants des employés et les membres des groupes désignés, l'expression « mesures raisonnables d'adaptation » n'est pas claire.

Le même genre de problème a mené à la modification de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* qui contient maintenant une obligation de prendre des mesures d'adaptation sous réserve de contraintes excessives. La jurisprudence récente, plus particulièrement dans les affaires *Meiorin*⁵ et *Grismer*⁶, confirme cette obligation. Les documents récents fournis aux employeurs par le Programme du travail font allusion à ce nouveau concept.

Le gouvernement s'efforcera de déterminer comment aider le mieux possible les employeurs à appliquer ce concept.

⁵ *British Columbia (Public Service Employee Relations Commission) v. British Columbia Government and Service Employees' Union*, [1999] 3 S.C.R. 3

⁶ *British Columbia (Superintendent of Motor Vehicles) v. British Columbia (Council of Human Rights)*, [1999] 3 S.C.R. 868

Programme de contrats fédéraux : exigences équivalentes

Aux termes de l'article 42 de la Loi, le ministre du Travail est tenu de veiller à ce que les employés visés par le Programme de contrats fédéraux se conforment à des exigences équivalentes à celles qui s'appliquent à d'autres catégories d'employeurs assujettis à cette loi.

En plus de vérifier les activités des entrepreneurs fédéraux aux fins de l'équité en matière d'emploi, le Programme du travail de DRHC fournit à ceux-ci un soutien et des conseils, tout comme il le fait pour d'autres employés. Dans de récentes évaluations, on a laissé entendre que des améliorations pourraient être apportées au Programme de contrats fédéraux. C'est ce qui a été fait dans certains cas : on a embauché plus d'agents de l'équité en milieu de travail (AEMT) afin d'accroître la capacité en matière de soutien et de vérification, et on a entrepris la révision des manuels de politique opérationnelle. Le gouvernement du Canada examinera des moyens qui permettront de continuer à améliorer l'efficacité du Programme de contrats fédéraux.

Élaboration d'un programme fondé sur l'information

Cette section porte sur les recommandations 8, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 20 et 21. (Veuillez vous référer à l'annexe A)

Ces recommandations laissent entendre que l'absence de consensus sur des questions fondamentales a nui à l'application de la Loi. Le Comité a constaté qu'il peut y avoir des divergences entre les employés, les organismes gouvernementaux et les organisations représentant les groupes désignés au sujet de ce que devrait signifier la conformité. Le Comité croit que des recherches plus poussées sur ces questions permettraient peut-être de clarifier les normes en matière de conformité et permettraient aux employés de réaliser l'équité en matière d'emploi de façon plus efficace et efficiente.

Le Comité reconnaît l'importance d'établir une orientation stratégique claire qui guidera avec efficacité le processus de l'équité en matière d'emploi. Toutefois, pour établir une telle orientation, il faut d'abord procéder à un examen et à des recherches plus poussées en ce qui a trait à certaines questions.

Abaissement des critères afin de viser plus d'employeurs

Comme l'a indiqué le Comité, l'inclusion des employeurs relevant du fédéral qui ont moins de 100 employés, des entrepreneurs ayant passé avec le gouvernement fédéral un contrat de moins de 200 000 \$ et des bénéficiaires d'une subvention ou d'une contribution du gouvernement fédéral n'aurait pas vraisemblablement pour effet d'accroître de façon significative le nombre d'employés assujettis à la Loi, mais pourrait ajouter considérablement au fardeau administratif que représente la prestation de services de soutien et de vérification de la conformité à beaucoup plus d'employeurs.

Pour ce qui est de l'application de ces points de repère, le gouvernement souligne la flexibilité prévue par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* afin de tenir compte des réalités de la situation de l'emploi. Dans ce contexte, le gouvernement remarque également que dans la décision rendue par la Cour suprême du Canada dans l'affaire *Lavoie, Bailey et Tho Thanh Thien c. le procureur général du Canada*⁴ la Cour a maintenu la constitutionnalité de la préférence accordée aux citoyens canadiens dans les décisions d'embauche pour les postes offerts dans la fonction publique du Canada.

Sanctions en cas de fausse déclaration

À l'article 18 de la *Loi*, on expose les exigences touchant la présentation des rapports. Elles prévoient trois activités :

- la soumission d'un rapport annuel à temps;
- la soumission de renseignements complets;
- et la soumission des renseignements exacts.

L'article 35 de la *Loi* indique qu'un employeur qui ne se conforme pas à l'article 18 commet une infraction à la *Loi*. L'article 36 autorise quant à lui le ministre du Travail à imposer des sanctions pécuniaires pour violation de l'article 18.

À l'heure actuelle, l'article 35 ne s'applique qu'à 435 employés du secteur privé visés par la *Loi*, et non aux 950 entrepreneurs fédéraux ou aux ministères fédéraux. Les activités d'éducation, l'aide efficace fournie et la possibilité d'imposer des sanctions pécuniaires en cas de non respect de l'obligation de produire un rapport ont permis d'amener la plupart des employeurs du secteur privé à se conformer aux obligations touchant la présentation de rapports. Le Conseil du Trésor voit à la collecte d'information auprès des ministères et produit un rapport consolidé pour l'ensemble de la fonction publique fédérale. Cette approche a été utilisée avec succès et respecte les délais prescrits et les obligations imposées quant au contenu des rapports prévus dans la *Loi*. Compte tenu de ce qui précède, le gouvernement du Canada estime que le mécanisme actuellement utilisé pour obtenir le respect des exigences en matière de rapport est approprié.

Le gouvernement du Canada examinera le Programme de contrats fédéraux en vue d'accroître son efficacité.

Les rapports annuels permettront les comparaisons entre secteurs

Les rapports annuels sont un important moyen pour favoriser la responsabilité des employeurs à l'égard de leurs activités touchant l'équité en matière d'emploi, entre autres en permettant au public d'examiner les progrès réalisés par les membres des groupes désignés sur les lieux de travail. On a laissé entendre qu'idéalement les comparaisons établies entre les employeurs devraient être facilement disponibles de sorte que l'on puisse partager les bonnes pratiques.

À l'heure actuelle, le ministre du Travail dépose un rapport unifié ainsi qu'une analyse touchant le secteur privé, alors que la présidente du Conseil du Trésor dépose un rapport distinct pour la fonction publique.

En tant que ministre du Cabinet chargé de la gestion de la fonction publique fédérale, la présidente du Conseil du Trésor est en dernière analyse responsable devant le Parlement de la mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi au sein de la fonction publique. En conséquence, le président continuera de rendre compte directement au Parlement quant à l'état de l'équité en matière d'emploi au sein de la fonction publique.

Le gouvernement du Canada examinera comment améliorer la comparabilité des rapports et la procédure de rapport.

Rapports portant sur les mêmes groupes professionnels

Les employeurs du secteur privé utilisent les 522 catégories professionnelles de la Classification nationale des professions (CNP) de Statistique Canada, résumées dans les quatorze catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPME) afin de rendre compte chaque année de la représentation de leurs effectifs à la ministre du Travail. Les rapports de la fonction publique fédérale sont établis d'après les 522 catégories professionnelles de la CNP de Statistique Canada agréées en 72 groupes professionnels et six catégories professionnelles qui sont différentes des 14 CPME. Cette situation entraîne certaines difficultés pour ceux qui souhaitent établir des comparaisons plus détaillées entre le secteur privé et la fonction publique. Le gouvernement du Canada examinera comment améliorer la comparabilité des renseignements détaillés.

Points de repère relatifs à la disponibilité sur le marché du travail

À l'heure actuelle, conformément à la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, on accorde la préférence aux citoyens canadiens lorsqu'il s'agit de combler des postes au sein de la fonction publique fédérale. Les employeurs du secteur privé et la plupart des employeurs distincts n'ont pas ce genre de préférence fondée sur la citoyenneté, de sorte que les points de repère relatifs à la disponibilité sur le marché du travail pourraient différer pour eux de ceux qui s'appliquent à la fonction publique fédérale.

Le gouvernement du Canada et Développement des ressources humaines Canada examineront les recommandations en fonction de leurs priorités générales, de leurs efforts pour favoriser l'inclusion et de leur situation financière générale.

Responsabilisation

Cette section porte sur les recommandations 6, 7, 9, 10, 22, 24 et 27. (Veuillez vous référer à l'annexe A)

Ces recommandations soulignent la nécessité d'une plus grande responsabilisation en vue de favoriser une mise en œuvre plus uniforme de l'équité en matière d'emploi et le respect de critères mieux définis en ce qui concerne les exigences de la loi.

Certaines personnes ayant présenté des observations au Comité ont fait valoir que l'interprétation cohérente des prescriptions de la Loi et la responsabilisation à l'égard des résultats avaient contribué à l'efficacité et à l'efficacité dans l'application de la Loi. Il faut que les employeurs, les organismes chargés de la vérification chez ces derniers et les organismes qui offrent le soutien et donnent des conseils soient uniformes dans leurs interventions. En conséquence, le gouvernement exercera un leadership en ce qui a trait à l'élaboration et à la promotion de normes cohérentes et de mesures de responsabilisation afin d'accroître l'efficacité de la Loi.

Un cadre de réglementation pour le SCRS, la GRC et les Forces canadiennes

Le règlement relatif à l'application de la Loi au Service canadien du renseignement de sécurité (SCRS), à la Gendarmerie royale du Canada (GRC) et aux Forces canadiennes a fait l'objet d'une publication préalable dans la *Gazette du Canada*. Il devrait entrer en vigueur bientôt.

Application à la Chambre des communes, au Sénat et à la Bibliothèque du Parlement

Le Rapport du Comité reconnaît qu'il est nécessaire que le Parlement (Chambre des communes et Sénat) maintienne le privilège qui veut qu'aucun des organismes qu'il a établis n'intende de poursuites ou de procédures contre lui. Par voie de conséquence, le Parlement ne sera pas considéré comme un employeur au sens de la Loi.

Le gouvernement du Canada est prêt à fournir des documents, des outils et des conseils au Parlement afin de l'aider à élaborer et à mettre en œuvre l'équité en matière d'emploi.

Restructuration du Programme de contrats fédéraux

La plupart des employeurs qui mettent en œuvre l'équité en matière d'emploi dans le cadre du Programme de contrats fédéraux trouvent qu'elle contribue au fonctionnement efficace de leur entreprise et qu'elle accroît la représentation des membres des groupes désignés³. À l'instar des autres catégories d'employeurs, ils souhaitent mettre en œuvre l'équité, mais ils ont besoin d'aide pour le faire avec efficacité.

³ Rapport final d'évaluation du Programme de contrats fédéraux, avril 2002, Évaluation et Elaboration de données, DRHC

l'éducation de la population en partenariat avec les employeurs. Le gouvernement examinera les moyens qui permettront d'assurer une aide efficace afin d'accroître les chances de réussite et les retombées positives.

Plus particulièrement, le gouvernement, par l'entremise de la ministre du Travail, fera participer les partenaires aux efforts visant à élaborer une stratégie améliorée de recherche, de promotion, d'éducation et de soutien technique à l'équité en matière d'emploi afin d'accroître l'efficacité des initiatives d'équité en matière d'emploi dans leur ensemble.

La source de soutien technique

Le Secrétaire du Conseil du Trésor procure du soutien aux ministères fédéraux pour les aider à mettre en œuvre l'équité en matière d'emploi.

Jusqu'ici, le Programme du travail de DRHC a été l'unique source gouvernementale de conseils et de soutien technique pour les employeurs du secteur privé. Par conséquent, le Programme du travail a mis au point du matériel, des outils et des ressources pour aider les employeurs à se conformer aux exigences de la Loi.

Avec l'aide du Secrétaire du Conseil du Trésor, le Programme du travail offre aussi conseils et soutien aux employeurs distincts assujettis à la Loi.

Le Programme du travail a collaboré avec le Secrétaire du Conseil du Trésor, la Commission de la fonction publique et d'autres employeurs à la préparation d'ateliers et à la mise au point d'outils et à la recherche de l'uniformité quant à la prestation de conseils techniques et d'aide dans l'ensemble du secteur privé et du secteur public. De plus, le Programme a travaillé avec la Commission canadienne des droits de la personne à la mise au point d'outils visant à orienter les employeurs, y compris un ensemble de 11 lignes directrices traitant de toutes leurs obligations selon la Loi.

Le Programme du travail continuera de prodiguer des conseils aux employeurs et leur assurera un soutien technique. Il continuera à renforcer les relations qu'il a développées avec ses partenaires en veillant à ce que des renseignements uniformes soient communiqués aux employeurs visés par la Loi. Pour ce faire, il sera nécessaire de travailler en collaboration encore plus étroite avec le SCT, la CFP et la CCDP.

Ressources pour le Programme du travail de DRHC

Le Comité a indiqué que, parmi les nombreux progrès attribués à la Loi sur l'équité en matière d'emploi, il y a une meilleure représentation des groupes désignés ainsi qu'une plus grande sensibilisation aux problèmes d'équité en matière d'emploi.

Le Comité a en outre recommandé que la mise en œuvre de stratégies plus efficaces pour la promotion et l'éducation visant les milieux de travail, la réalisation d'activités de recherche et la prestation d'une aide accrue aux employeurs sont nécessaires pour que des progrès soient réalisés dans les groupes désignés.

² Le Centre de ressources adaptées pour les personnes handicapées a été financé dans le cadre du PMPEE.

Le gouvernement reconnaît qu'il est nécessaire de dispenser une éducation à la population afin de promouvoir l'équité en matière d'emploi. Tant que les mérites de l'équité en matière d'emploi et ses modalités d'application ne seront pas bien compris, il sera difficile d'obtenir l'appui des Canadiens. La ministre du Travail est chargée par la Loi de lancer des campagnes d'éducation du public visant à promouvoir l'équité en matière d'emploi. Ces campagnes contribuent à faire accepter les principes de l'équité en matière d'emploi par les employeurs, les organisations syndicales, les organisations des groupes désignés et la population dans son ensemble. Les employeurs ont fait savoir au Comité qu'ils souhaitaient mettre en œuvre l'équité en matière d'emploi mais qu'ils avaient besoin d'aide pour ce faire. Les porte-parole des organisations représentant le mouvement syndical et les groupes désignés se sont dits disposés à œuvrer à

Recherche, promotion, éducation et soutien technique relatifs à l'équité en matière d'emploi

Le gouvernement, par l'entremise du Secrétariat du Conseil du Trésor, exercera une surveillance quant à la prestation par les ministères des services offerts auparavant dans le cadre du Programme des mesures positives d'équité en emploi et du Centre de ressources adaptées pour les personnes handicapées, dans le but de déterminer quelle action prendre, si action y est requise.

De tels programmes ont été mis en œuvre temporairement, à titre d'aide transitoire, en raison de la délégation de plus en plus courante des fonctions des ressources humaines aux ministères et aux organismes.

En outre, le gouvernement a affecté jusqu'à 10 millions de dollars par année aux ministères et aux organismes fédéraux afin de les aider à mettre en œuvre le *Plan d'action pour faire place au changement* auquel le gouvernement a donné son aval en juin 2000, en prévoyant un financement échelonné sur une période de trois ans.

Le gouvernement a investi 32,5 millions de dollars entre 1994 et 1998 dans le cadre du Programme d'initiatives de mesures spéciales (PIMS) de la fonction publique du Canada et jusqu'à 10 millions de dollars par année, de 1998 à 2002, dans le Programme des mesures positives d'équité en emploi (PMPEE)².

Programme de mesures spéciales d'équité en matière d'emploi et Centre de ressources adaptées pour les personnes handicapées

d'accélérer la conclusion d'une entente exhaustive qui visera à éliminer les obstacles à la participation au travail et à l'apprentissage auxquels doivent faire face les personnes handicapées. Il adaptera également ses programmes de formation pour aider les Autochtones à tirer parti des avantages économiques.

Réponse aux recommandations

Dans son rapport de juin 2002, le Comité permanent a formulé vingt-neuf recommandations, *Promouvoir l'égalité dans les secteurs de compétence fédérale : Examen de la Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Ces recommandations portaient sur plusieurs thèmes : promouvoir le succès, la responsabilisation, l'élaboration de programmes et de partenariats fondés sur le savoir. Dans les sections qui suivent, on a regroupé les recommandations qui portaient sur le même genre de préoccupations.

Promouvoir le succès

Cette section porte sur les recommandations 1, 2, 3 et 26. (Veuillez vous référer à l'annexe A)

Le Comité a recommandé que la ministre du Travail accroisse l'aide et donne de meilleurs conseils à tous les employeurs. Dans les recommandations formulées, on demande au ministre d'adopter des mesures directes et concrètes pour soutenir les employeurs et pour assurer l'équité en matière d'emploi.

Le Comité a souligné que la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* a permis d'améliorer de façon importante le milieu de travail. Il a également conclu que le soutien direct offert aux employeurs dans le cadre de la mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi a permis de réaliser des progrès.

La fonction publique du Canada est parvenue à accroître la représentation de tous les membres des groupes désignés, à éliminer les écarts touchant les femmes, les personnes handicapées et les peuples autochtones. Cependant, on pourrait faire plus pour des catégories professionnelles précises et, de façon générale, pour les membres des minorités visibles.

Dans le secteur privé, les employeurs sont aussi parvenus à accroître la représentation des membres des groupes désignés. D'importants écarts demeurent toutefois, principalement pour les peuples autochtones et les personnes handicapées.

Les personnes handicapées et les Autochtones

Les données compilées en vue de l'actuel examen de la *Loi* ont clairement montré que les personnes handicapées et les Autochtones n'avaient pas, dans le secteur privé, réalisé autant de progrès que les femmes et les membres des minorités visibles. Il faut prendre des mesures encore plus énergiques pour attirer les membres de ces groupes, les embaucher et les maintenir en fonction dans des postes permanents correspondant à leurs compétences et à leurs capacités. Afin d'atteindre ces objectifs, le gouvernement examinera des moyens pour mettre au point des stratégies d'aide à l'emploi pour les personnes handicapées et les Autochtones. Dans le discours du Trône de 2002, le gouvernement a indiqué son intention de travailler avec les provinces afin

L'équité en matière d'emploi n'est pas une affaire de quotas ni de discrimination à rebours. Elle n'a pas non plus pour conséquence de permettre l'embauche de candidats non qualifiés, ni de provoquer un recul des normes de travail. L'équité en matière d'emploi est plutôt une approche proactive et mesurable qui permet aux employeurs de circonscrire les pratiques discriminatoires et les inconvénients que subissent les membres des groupes désignés eu égard à l'emploi, puis de les éliminer.

Afin de mettre fin à cette désinformation, il est nécessaire que les employeurs, les syndicats, les organisations des groupes désignés et le gouvernement agissent de façon concertée pour assurer l'éducation continue du public dans ce domaine.

6. Des incidences positives sur l'économie du pays

Depuis 1986, l'économie du Canada est entrée dans l'ère de la mondialisation et elle est devenue une économie fondée sur le savoir. Par voie de conséquence, les caractéristiques du marché du travail du pays ont changé.

Comme le mentionnait le discours du Trône de 2002, nous pouvons maintenant compter sur une génération de Canadiens ouverte sur le monde, optimiste, que n'effraient ni le changement ni la diversité, et qui est désireuse de créer, d'innover et d'exceller. Le gouvernement croit que les politiques qui promeuvent l'inclusion, y compris l'équité en matière d'emploi, peuvent être d'importants outils pour faire du Canada un chef de file mondial en matière d'innovation et d'apprentissage, et y attirer talents et investissements.

Au sein de cette nouvelle économie mondiale, l'égalité d'accès à l'emploi a pris une place encore plus importante. En répondant aux besoins des employés, on favorise la participation ainsi que la productivité de tous les travailleurs. Dans les industries de service à forte intensité de main-d'œuvre par exemple, bon nombre d'employeurs ont indiqué qu'une main-d'œuvre diversifiée leur permettait de mieux faire face à la concurrence et que l'élimination des obstacles à l'emploi de ces groupes contribuait à la productivité. Le cadre prévu pour l'équité en matière d'emploi permet de rationaliser les pratiques en matière d'emploi et il favorise une gestion plus efficace des ressources humaines.

Les employeurs qui souhaitent mettre en œuvre des processus d'équité en matière d'emploi ont besoin d'une aide constante et des conseils éclairés du gouvernement pour le faire de façon efficace.

Certaines idées fausses fortement ancrées touchant l'équité en matière d'emploi continuent d'entraver ses progrès.

5. La promotion de l'équité en matière d'emploi

Les membres des quatre groupes désignés ont ainsi réalisé des gains importants. Cependant, la situation demeure plus difficile pour les personnes handicapées et les Autochtones. Dans la fonction publique fédérale, les minorités visibles continuent d'être sous-représentées.

Comme l'indiquait le Comité, la Loi a permis de réaliser des progrès certains. Initialement réticents à s'engager dans le processus, les employeurs ont affirmé au Comité chargé de l'examen de la Loi en 2002 qu'ils souscrivaient aux principes d'équité en matière d'emploi et soutenaient ses objectifs.

En réponse à ce rapport, le gouvernement du Canada a adopté la Loi sur l'équité en matière d'emploi en 1986.

En 1984, la Commission royale d'enquête sur l'égalité d'accès à l'emploi indiquait que les minorités visibles, les femmes, les Autochtones et les personnes handicapées se heurtaient à des obstacles injustes au travail, en raison de facteurs indépendants du mérite. Ils étaient, de façon disproportionnée, exclus des lieux de travail en raison de leur appartenance à un groupe donné. La plupart des obstacles auxquels ils se heurtaient étaient de nature systémique : il fallait donc élaborer un cadre pour circonscrire ces obstacles et permettre aux membres de ces groupes de concourir de manière juste pour les postes et promotions. Ceci leur permettra de contribuer de manière égale au succès des employeurs ainsi qu'au bien-être économique et social de tous les Canadiens.

4. Progrès réalisés par les groupes désignés depuis 1986

La Loi sur l'équité en matière d'emploi témoigne de l'engagement du gouvernement du Canada à l'égard de l'inclusion, de l'équité et de la justice sociale. Dans sa forme actuelle, cette loi vise à faire en sorte que tous les employeurs auxquels elle s'applique offrent à tous les Canadiens des possibilités d'emploi et d'avancement qui soient justes. Malgré le solide fondement juridique que constitue la Loi, le gouvernement reconnaît qu'il doit continuer à déployer des efforts pour assurer l'équité et la justice sociale pour les membres des groupes désignés.

L'équité en matière d'emploi est l'un des grands principes qui permet d'asseoir l'équité et la justice sociale pour tous les Canadiens sur des bases solides.

3. L'équité et la justice sociale pour tous les Canadiens

Le gouvernement du Canada continuera de favoriser l'inclusion des membres des groupes désignés en reconnaissant leurs compétences, en offrant un soutien et des conseils aux employeurs et en favorisant l'élimination des obstacles à l'emploi.

Réponse du gouvernement du Canada

Au neuvième rapport du Comité permanent du développement des ressources humaines et de la condition des personnes handicapées :
Promouvoir l'égalité dans les secteurs de compétence fédérale :
Examen de la Loi sur l'équité en matière d'emploi

1. Introduction

Le gouvernement du Canada tient à exprimer sa reconnaissance au Comité permanent du développement des ressources humaines et de la condition des personnes handicapées qui a présenté son neuvième rapport¹. Ce rapport est en quelque sorte une réflexion globale sur la contribution de près de cent témoins, y compris des représentants des employeurs, des syndicats et d'organisations de groupes désignés ou de personnes provenant de ces groupes. On y préconise le maintien de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et l'accroissement de l'efficacité des mesures d'application.

Bien que reconnaissant que l'équité en matière d'emploi a progressé au cours des quinze dernières années, le gouvernement partage le point de vue du Comité selon lequel il est nécessaire de l'améliorer constamment. Il faut assurer aux membres des groupes désignés un meilleur accès aux emplois, en particulier aux personnes handicapées et aux populations autochtones dans le secteur privé ainsi qu'aux minorités visibles dans la fonction publique fédérale.

Le gouvernement maintient son engagement à améliorer la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et son application afin d'aider à la réalisation de l'équité en matière d'emploi dans les lieux de travail au Canada.

2. Un engagement à l'égard de l'équité et de l'inclusion

La politique du gouvernement du Canada se caractérise par des efforts constants pour édifier une société inclusive.

Ces efforts et ces engagements sont repris dans le discours du Trône de 2002, *Le Canada que l'on veut* ainsi que dans les documents de discussion publiés en février 2002 dans le cadre de la Stratégie d'innovation du Canada. Tous expriment la conviction du gouvernement du Canada qui croit que la force du Canada, en tant que nation, réside dans sa diversité et dans les compétences de la population. La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* exprime ces engagements sur les plans légal et pratique.

¹ Une copie du Rapport est disponible au site web <http://www.parl.gc.ca> et à Travaux publics et Services gouvernementaux Canada-Edition, Ottawa, Canada, KIA 0S9

Table des matières

Réponse du gouvernement du Canada

1.	Introduction	1
2.	Un engagement à l'égard de l'équité et de l'inclusion.....	1
3.	L'équité et la justice sociale pour tous les Canadiens.....	2
4.	Progrès réalisés par les groupes désignés depuis 1986	2
5.	La promotion de l'équité en matière d'emploi.....	2
6.	Des incidences positives sur l'économie du pays	3
Réponse aux recommandations		
	Promouvoir le succès	4
	Responsabilisation	7
	Elaboration d'un programme fondé sur l'information	10
	Partenariats.....	14
	Conclusion.....	18

Annexe A : Liste des recommandations du Rapport du Comité permanent du développement des ressources humaines et de la condition des personnes handicapées



Madame Judi Longfield
Présidente, Comité permanent du développement des ressources humaines
et de la condition des personnes handicapées
Chambre des communes
Ottawa (Ontario)
K1A 0A6

Cher collègue,

Conformément à l'article 109 du Règlement de la Chambre des communes, je suis heureuse de répondre au nom du gouvernement du Canada aux recommandations formulées dans le neuvième rapport du Comité permanent du développement des ressources humaines et de la condition des personnes handicapées, « *Promouvoir l'égalité dans les secteurs de compétence fédérale : Examen de la Loi sur l'équité en matière d'emploi* » déposé à la Chambre des communes le 14 juin 2002.

À la lecture du rapport, il ressort clairement que l'étendue de votre examen était très vaste et que vous avez prêté une oreille attentive aux points de vue de tous les groupes. Vos recommandations nous encouragent à poursuivre nos efforts visant à aider les employeurs à éliminer les barrières à l'emploi des personnes handicapées, des Autochtones, des femmes et des membres des minorités visibles.

Le gouvernement du Canada réaffirme son engagement à l'égard de l'équité en matière d'emploi.

Vous trouverez ci-joint la réponse globale du gouvernement du Canada aux recommandations formulées dans le neuvième rapport de votre Comité. Je tiens également à exprimer ma gratitude à l'égard du Comité pour la vigilance dont il a fait preuve et pour son estimable contribution à l'administration des programmes d'équité en matière d'emploi du Canada.

Veillez agréer, Madame, l'expression de mes salutations distinguées.

Claudette Bradshaw



Imprimé au Canada

ISBN 0-662-66965-7

N° de cat. RH54-11/2002

©Sa Majesté la Reine du Chef du Canada, 2002

le 1 (800) 788-8282 pour obtenir le format choisi.

Ce document est disponible en gros caractères, en braille, sur cassette audio, ou sur disquette. Il suffit de composer

Format du support de substitution

<http://travail.hrdc-drhc.gc.ca>

N° du catalogue : LT-116-11-02

Télécopieur : (819) 953-7260

K1A 0J9

Hull (Québec)

Phase IV, niveau 0

140, promenade du Portage

Développement des ressources humaines Canada

Centre de renseignements

**Pour obtenir d'autres exemplaires de la présente
publication, veuillez communiquer avec le :**

Examen de la Loi sur l'équité en matière d'emploi

Réponse du gouvernement du Canada

Au neuvième rapport du Comité permanent du développement des
ressources humaines et de la condition des personnes handicapées :
*Promouvoir l'égalité dans les secteurs de compétence fédérale :
Examen de la Loi sur l'équité en matière d'emploi*

Novembre 2002

Examen de la Loi sur l'équité en matière d'emploi

Réponse du gouvernement du Canada

Au neuvième rapport du Comité permanent du
développement des ressources humaines et de
la condition des personnes handicapées :

Promouvoir l'égalité dans les secteurs de compétence
fédérale : Examen de la Loi sur l'équité en matière
d'emploi

Novembre 2002

Canada